

PARECER N.º 514/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de 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 1363-TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.08.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário a Tempo Parcial, apresentado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve: *“Nos termos do n.º5, do artigo 56.º, da Lei 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, e sendo intenção do ... , recusar o pedido de horário de trabalho a tempo parcial, apresentado pela Enfermeira - ..., junto se remete a V Exa., cópias do pedido apresentado pela trabalhadora, da fundamentação para a intenção da recusa e da apreciação da trabalhadora.”*

1.1.1 Em 03.08.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve: *“A requerente é detentora da categoria de Enfermeira, do mapa de pessoal do..., em regime de Contrato de Individual de Trabalho sem termo e exerce funções no Serviço de ..., encontra-se a gozar licença parental alargada até 18 de agosto de 2017, solicita a prática do horário de trabalho a tempo parcial, 20 h/semanais, por responsabilidades familiares — filho menor de 12 anos, a partir de 19 de agosto de 2017, data após o terminus da licença parental alargada, e pelo período de 12 meses, nos termos dos artigos 51.º N.º2 e 55.º da Lei 7/2009, Mais declaro que o outro progenitor, tem actividade profissional, e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial”-.*

1.1.2. Em 21.07.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 22.08.2017, conforme se transcreve: *“A requerente é detentora da categoria de Enfermeira, do mapa de pessoal do...,*

em regime de Contrato de Individual de Trabalho sem termo e exerce funções no Serviço de ..., encontra-se a gozar licença parental alargada até 18 de agosto de 2017, solicita a prática do horário de trabalho a tempo parcial, 20 h/semanais, por responsabilidades familiares — filho menor de 12 anos, a partir de 19 de agosto de 2017, data após o terminus da licença parental alargada, e pelo período de 12 meses, nos termos dos artigos 51n.º 2 e 55.º da Lei 7/2009. Preconiza os artigos 55.º e 57n.º 2, da Lei 7/2009: “Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares 1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, indndentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar o tempo parcial (sublinhado meu).2 — 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. 3 — 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. 4 — 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. 5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.6 — 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. 7 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto neste artigo. Artigo 57.2 Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível 1 — 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: 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 a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o

outro progenitor tem actividade 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 recepção 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 recepção. 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 o 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 recepção 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 da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no nas. 9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial. 10 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.s 2, 3, Sou 7.” A trabalhadora é mãe de um filho menor de 12 anos, pelo que reúne requisitos para a prática do regime de trabalho a tempo parcial, nos termos preconizados nos artigos 552 e 57 n.º9 da Lei 7/2009. A trabalhadora refere o artigo 51. da Lei 7/2009, que é

entendimento do ... não ser aplicável, a que a profissional já se encontra a usufruir da licença parental complementar, na modalidade de licença parental alargada, por 3 meses. Caso se pretenda recusar o pedido, o mesmo tem de ser feito no prazo máximo de 20 dias após a receção do mesmo, notificar a trabalhadora da decisão, a qual tem 5 dias para apreciar a intenção do indeferimento. Concluído este procedimento a Entidade, nos 5 dias subsequentes tem que enviar o processo para apreciação à CITE ”.

- 1.1.3.** Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 23/07/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 28/08/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 28.08.2017, conforme se transcreve: “..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., vem, respeitosamente, junto de V. Exa., e ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho oferecer a sua APRECIÇÃO que faz, nos termos e com os fundamentos seguintes: 1. O pedido de Horário de trabalho a tempo parcial, foi solicitado em 03/08/2017, (doc. 1) e a requerente tomou conhecimento do seu indeferimento, através da carta datada de 21/08/2017, sob a referência n.º ..., remetida por correio registado com AR sob o n.º ... de 22/08/2017, (doc. 2) e recebido a 23/08/2017, (doc. 3). 2. O motivo do pedido assentou, sobretudo no facto de a exponente ser mãe de uma filha menor de sete meses da idade, isto ainda no pressuposto de que não dispõe, também, de qualquer suporte familiar, o que provará, a seu tempo, se vier a ser esse o caso. 3. Motivo pelo qual a requerente tem hoje uma acrescida necessidade de doravante, estar mais presente e atenta às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no que àquelas remonta., 4. Na Decisão de Indeferimento vem, sucintamente, arguido que: O horário parcial solicitado poderá colocar em causa a jornada de trabalho do(a) colega Poderá decorrer desse facto, uma sobrecarga para outros colegas do turno; Sobrecarga essa que poderá provocar uma gestão “perversa” na prestação de cuidados, indo-se mesmo (no limite) a uma prática de ilicitude e eventual responsabilidade Civil; O Serviço de ... funciona 24h/dia; A organização do tempo de trabalho dos enfermeiros exige cumprimento rígido de horários, nomeadamente, quando se pratica horário rotativo; A equipa de enfermagem da requerente é composta por 19 enfermeiros cuja maioria se encontra em situação

idêntica à da requerente; A atribuição do horário pretendido irá colocar a descoberto vários períodos em cada turno. 5. Mas a requerente respeita o alegado por V. Exa., embora não possa com ele concordar. E ISTO PORQUE:6. Não está em causa a jornada de trabalho do(a) colega que a vem substituir, uma vez que os turnos da requerente serão os mesmos que lhe escalaram em Setembro/2017, pelo que, prestará sempre serviço, manhã e tardes, de acordo com o horário de amamentação, e o seu pedido circunscreve-se apenas a um horário parcial, ou seja, menos turnos e não menos horas por turno.7. Presentemente, o seu horário de amamentação, já a dispensa de trabalho nocturno, e, diga-se, apenas solicitou horário parcial, e não para não trabalhar aos fins de semana. 8. Hoje, prestam serviço no local 26 enfermeiros, sem levar em conta a responsável hierárquica directa e colegas de atestado, e não 19 como foi, por V. Exa., arguido. 9. No que tange a alegados constrangimentos na gestão de serviço, bastará atentar no horário de Setembro/2017 para se aferir que há colegas com flexibilidade de horário (dispensadas de noites e fins de semana), donde não ser perceptível à requerente os alegados constrangimentos. 10. No mês de Setembro/2017, apenas 2 enfermeiros estão de atestado, e não 4, conforme V. Exa. alega, sendo que a requerente cabe no número de 2 enfermeiros em horário de amamentação. Em contraponto às alegadas horas credoras, certo é também que vários são os enfermeiros com horas negativas no final do mês. 12. A pretensão da requerente, reitera-se, vai apenas no sentido de não diminuir o número de horas de trabalho por turno, antes o número de turnos por semana, nunca colocando, deste modo, a descoberto vários períodos em cada turno, tal como V. Exa. alega. 13. Diga-se, ainda, que em Abril/2016 era de 24 o número de enfermeiros em ..., já incluindo colegas com atestado e, presentemente, o número subiu para 26 enfermeiros, tal como consta no horário de Setembro/2017. Ou seja a equipa foi reforçada não aumentou o rácio nem diferenciação de cuidados. ISTO, SEM PRESCINDIR: 14. Na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que: “(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião,

convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual (...);¹⁵. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”: “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”, “(...) 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 16. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.” sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo 1 Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho: “(...) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”; Em contraponto às alegadas horas credoras, certo é também que vários são os enfermeiros com horas negativas no final do mês. 12. A pretensão da requerente, reitera-se, vai apenas no sentido de não diminuir o número de horas de trabalho por turno, antes o número de turnos por semana, nunca colocando, deste modo, a descoberto vários períodos em cada turno, tal como V. Exa. alega. 13. Diga-se, ainda, que em Abril/2016 era de 24 o número de enfermeiros em ..., já incluindo colegas com atestado e, presentemente, o número subiu para 26 enfermeiros, tal como consta no horário de Setembro/2017. Ou seja a equipa foi reforçada não aumentou o rácio nem diferenciação de cuidados. ISTO, SEM PRESCINDIR: 14. Na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que: “(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual (...)”; 15. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres

sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”: “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”, “(...) 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 16. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo 1 Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho: “(...) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”; Em contraponto às alegadas horas credoras, certo é também que vários são os enfermeiros com horas negativas no final do mês. 12. A pretensão da requerente, reitera-se, vai apenas no sentido de não diminuir o número de horas de trabalho por turno, antes o número de turnos por semana, nunca colocando, deste modo, a descoberto vários períodos em cada turno, tal como V. Exa. alega. 13. Diga-se, ainda, que em Abril/2016 era de 24 o número de enfermeiros em ..., já incluindo colegas com atestado e, presentemente, o número subiu para 26 enfermeiros, tal como consta no horário de Setembro/2017. Ou seja a equipa foi reforçada não aumentou o rácio nem diferenciação de cuidados. ISTO, SEM PRESCINDIR: 14. Na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que: “(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual (...)”; 15. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”: “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à

efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”, “(...) 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 16. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.” sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo 1 Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho: “(...) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”;

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:

“1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, indndentemente 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 – 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.

3 – 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.

4 – 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.

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.

6 – 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.

7 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”..”

2.2. 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.

2.3. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador/a 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.).

2.4. -Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.5. Ora, nos termos do n.º 3 do citado 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”.

- 2.5.1.** Neste contexto, e no caso ora em apreço, a trabalhadora, deixou ao critério da entidade empregadora, a concretização do horário a tempo parcial, em qualquer uma das suas modalidades, ou seja, de manhã, à tarde, ou em três dias por semana, já que a trabalhadora não especifica, no entanto, sempre se poderá concluir, que estando a trabalhadora amamentar, não estando a laborar de momento no horário noturno, dos horários diurnos, elencados pela empresa, o que melhor poderia servir os interesses da mesma seriam (08:00h-14:30h/14:00h -20:30h).
- 2.5.2.** Este direito só pode ser exercido, "(...) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. (...)" tal como determina o n.º 2 do mesmo artigo 55.º do Código do Trabalho
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** Para que a trabalhador/a 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: 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 a 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".
- 2.6.1** 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/a trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

- 2.8. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma filha menor com 7 meses de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de *"trabalho em regime de TEMPO PARCIAL, nos seguintes termos: a prática do horário de trabalho a tempo parcial, 20 h/semanais, por ter responsabilidades familiares — filho menor de 12 anos, a partir de 19 de agosto de 2017, data após o terminus da licença parental alargada, e pelo período de 12 meses"*.
- 2.9. Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, com fundamento à recusa, tal como descritos no objeto do presente parecer no ponto 1.1.2, são de ordem genérica. Fazendo apenas alusão à condição em que ficariam os colegas que viriam a substituir a ora requerente. Que os serviços estão assegurados com um número mínimo de 19 enfermeiros.
- 2.10. Mais refere a entidade empregadora como fundamento de recusa *"(...) a atribuição do horário pretendido iria colocar a descoberto vários períodos em cada turno"*, no entanto, não junta qualquer horário, nem concretiza que períodos são esses.
- 2.11. A trabalhadora na apreciação reitera o seu pedido e alega, designadamente, *"que existem 26 enfermeiros e não 19 como foi referido pela entidade empregadora."* Não fica demonstrado que o turno ou parte do turno não assegurado pela trabalhadora, não pudesse ser assegurado, por outro profissional. Referiu ainda a trabalhadora que a ratio de enfermeiros no serviço de ... foi recentemente reforçada.
- 2.12. Reforçamos que, a trabalhadora enquanto 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, estando preenchidos todos os requisitos. Não tendo a entidade empregadora demonstrado quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora nos termos previsto no (artigo 57.º n.º 2 do CT), deve a mesma poder praticar, horário a tempo parcial requerido de

20h/semana.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de tempo parcial requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ..., a elaboração do horário a Tempo parcial à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO : " A CTP,VOTA CONTRA ESTE PROJETO DE PARECER POR ENTENDER QUE, NOS TERMOS DO N.º3 DO ARTIGO 55.º DO CÓDIGO DO TRABALHO A TRABALHADORA DEVERIA CONCRETIZAR SE PRETENDE PRESTAR TRABALHO DIARIAMENTE (DE MANHÃ OU DE TARDE) OU EM 3 DIAS POR SEMANA.

DISCORDO, ASSIM, QUE TAL OPÇÃO FIQUE AO CRITÉRIO DA ENTIDADE EMPREGADORA, EM CLARA VIOLAÇÃO DE UMA PRERROGATIVA EXPRESSAMENTE CONCEDIDA AO ABRIGO DO REFERIDO ARTIGO 55.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.".-