

PARECER N.º 265/CITE/2019

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

Processo n.º 1709-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.04.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a desempenhar funções na

1.2. Em 08.04.2019 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(...)Eu, (...) com o número mecanográfico (...), enfermeira, a exercer funções na (...), com horário de funcionamento de segunda-feira a quinta-feira das 8 horas às 18 horas e sexta-feira das 8 horas às 16 horas, pertencente ao (...), venho por este meio e ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) solicitar que pretendo exercer trabalho a tempo parcial na modalidade de 20 horas semanais no período limitado de 5 de agosto de 2019 a 29 de fevereiro de 2020.

Atualmente, sou mãe de duas crianças, (...) com 18 meses de idade (nascido a 26/09/2017) e (...) com 4 anos de idade (nascida a 09/11/2014), que integram o meu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação comigo. Mais informo que o meu marido trabalha na ..., exercendo um horário por turnos e muitas vezes tem impossibilidade de cumprimento da hora de saída pelas funções que exerce e o mesmo não se encontra nem irá exercer do regime de trabalho a tempo parcial. Deste modo, tal como foi solicitado em resposta ao meu pedido enviado no dia 28 de março de 2019, indico que pretendo usufruir do direito de trabalho a tempo parcial de segunda-feira a terça-feira das 8 horas

às 15 horas e quarta-feira das 8 horas às 14 horas. Contudo, estou recetível a que sejam estabelecidos outros horários dentro do horário de funcionamento do serviço, de segunda-feira a sexta-feira, sempre que houver necessidade do mesmo (...)."

1.3. A enfermeira Chefe responsável pelo serviço emitiu o parecer nos seguintes termos:

"(...) A enfermeira (...), exerce funções na ..., unidade que inclui o ..., com horário de funcionamento entre as 08h00 e as 16h00 de 2.ª feira a 5.ª feira e entre as 08h00 e as 16h00 de 6.ª feira.

A enfermeira já tem horário reduzido para amamentação e em simultâneo o estatuto de trabalhador estudante por estar a frequentar o Mestrado em

Neste momento não é possível reduzir as horas de cuidados de enfermagem nesta unidade, sob pena de não serem assegurados todos os postos de trabalho, tanto mais que a enfermeira vem requerer este horário a partir de agosto, exatamente o período de pleno gozo de férias, sobrepondo-se esta redução ao plano de férias já agendadas para a unidade. (...)"

1.4. Em 11.04.2019, os serviços de recursos Humanos emitiram a seguinte informação:

"(...) A enfermeira, (...), n.º mec. (...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções na (...) do (...), vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a partir de 05 de agosto de 2019 a 29 de fevereiro de 2020, na modalidade de 20h semanais a ser cumprido de segunda-feira a terça-feira das 08h às 15h e quarta-feira das 08h às 14h. Afirmando estar disponível para efetuar outros horários dentro do horário de funcionamento do serviço, de segunda-feira a sexta-feira, sempre que houver necessidade do mesmo.

Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias.

A Enfermeira Chefe (...) pronuncia-se nos moldes em anexo.

Mais se informa que solicitado à Área estratégica, a colaboradora em apreço não tem pedido de acumulação de funções conforme email em anexo.

Face ao que antecede, submete-se à consideração superior (...)"

1.5. Em 22.04.2019, por despacho da Enfermeira Diretora, o pedido foi indeferido nos moldes que se transcrevem:

"(...) concorda-se com o parecer da Enfermeira Chefe (...), não sendo possível aceder ao pedido dado prejudicar o funcionamento do serviço (...)"

1.6. A entidade empregadora remeteu o processo antes de decorrido o prazo de apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora. Neste sentido foi a entidade empregadora notificada da necessidade de ser remetida a esta comissão a referida apreciação, caso a mesma tivesse dado entrada naqueles serviços, o que se verificou no dia 03.05.2019.

1.7. Em 06.05.2019 foi rececionada por esta Comissão a referida apreciação, elaborada nos seguintes termos:

"(...)

Eu, (...), com o número mecanográfico (...), venho por este meio solicitar uma nova análise à redução de horário pedida. Sou enfermeira a exercer funções na unidade de (...) e no dia 5 de abril enviei, por carta registada com aviso de receção, um pedido de trabalho a tempo parcial no período de 5 de agosto de 2019 a 29 de fevereiro de 2020. Sem estar à espera, verifiquei no dia de hoje que a resposta à minha carta foi enviada para o e-mail profissional na semana passada, no qual devo salientar que não acedo fora da instituição. Nesse e-mail tive conhecimento do indeferimento do meu pedido por parte da Senhora Enfermeira Diretora. Reforço por isso novamente o meu pedido e solicito uma nova análise do mesmo, uma vez que não considero que a minha redução de horário possa colocar em causa a qualidade dos cuidados prestados no

serviço no qual estou inserida.

Neste momento, a equipa de enfermagem do serviço é composta por 7 enfermeiras. Existem cinco postos de trabalho segundo o que é estabelecido no serviço (...). O bloco de ..., habitualmente funciona 3 dias por semana de (segunda a quarta-feira) e conseqüentemente o mesmo sucede-se com o recobro.

Existem alguns factos que citarei de seguida para o qual não entendo o motivo da recusa ao meu pedido. A retirada de uma enfermeira da unidade de ... é feita frequentemente para reforçar a equipa de enfermagem do serviço de ...

– O De forma a tentar demonstrar o dia a dia do serviço, relato acontecimentos da semana de 1 a 5 de abril pretendendo exemplificar outras situações semelhantes no decorrer dos últimos meses. Nessa semana, uma das sete enfermeiras que compõem a equipa de enfermagem do serviço esteve de férias. Ainda assim foram destacadas enfermeiras para prestar cuidados no serviço de internamento, referindo anteriormente (todos os dias era pedido uma enfermeira para ir “render”), tal como enumero nos seguintes tópicos:

- Dia 1 de abril – Neste dia a equipa de enfermagem era composta por oito elementos, sendo que um dos elementos foi transferido no dia seguinte para o serviço de consulta externa. Um outro elemento da equipa encontrava-se de férias, e por isso encontravam-se sete enfermeiras escaladas no serviço. No início do turno duas enfermeiras foram reduzidas à equipa, uma foi prestar cuidados no ... por indicação da Sra. Enfermeira Chefe e outra para o Perante o sucedido, o serviço ficou a funcionar com cinco enfermeiras, que é considerado o mínimo, quando o bloco está em funcionamento.*
- Dia 2 de abril – A partir desta data, a equipa passou a ser composta por sete elementos. Como disse anteriormente um elemento encontrava-se de férias e neste dia outro elemento estava de ... (que pela sua compensação de horas estava ausente do serviço). Assim sendo, estavam escaladas cinco*

enfermeiras, adequando-se ao funcionamento de um dia normal de bloco como foi esse dia. No entanto, apesar de todos os postos estarem em funcionamento, a Sra. Enfermeira Chefe deu-me indicação para me apresentar no ... a fim de reforçar os cuidados desta equipa. Perante esta decisão a Unidade de ... ficou em funcionamento com quatro enfermeiras para os três postos de trabalho. Até a este dia, nunca tinha prestado cuidados em ... e uma vez que não fui integrada no mesmo, considero que não fui prestar cuidados de qualidade no serviço para o qual fui destacada. Quero realçar ainda que nesse mesmo dia encontravam-se sete enfermeiros no serviço de internamento ..., dois estavam a iniciar a sua integração (a qual eu não tive para ir prestar cuidados nesse serviço, pelo que considero não ter prestado cuidados de excelência no serviço ...

- *Dia 3 de abril – À data estavam escaladas seis enfermeiras. Uma das enfermeiras colocou atestado médico e o serviço ficou com cinco enfermeiras, uma das quais entraria às 11 horas. Às 9 horas quando entro no serviço recebo a indicação da Sra. Enfermeira Chefe para ir reforçar a equipa do serviço ..., novamente. Ficaram três enfermeiras na unidade de Intervenção Ambulatória até às 11 horas e quatro após essa hora. O funcionamento dos três postos (...) manteve-se sem comprometer o serviço.*
- *Dia 4 de abril – Neste dia, estávamos escaladas cinco enfermeiras, mas como uma manteve atestado médico, apenas ficaram quatro enfermeiras. No entanto, nessa quinta-feira tal como em muitas outras foi um dia que não funcionou o bloco de ... e conseqüentemente não houve recobro. Assim como nos dois dias anteriores, voltei a receber a indicação da Sra. Enfermeira Chefe para reforçar a equipa de outro serviço ..., ficando 3 enfermeiras a prestar cuidados na unidade de intervenção ambulatória.*
- *Dia 5 de abril – Nessa sexta-feira estavam escaladas cinco*

enfermeiras (eu e outra colega estávamos de folga), por continuidade de atestado médico de um outro elemento ficaram quatro enfermeiras a prestar cuidados no serviço. Pelas 12h30, foi retirada uma enfermeira para reforçar outro serviço e desse modo as colegas desse serviço puderam ir a uma formação. A unidade de ... ficou com três enfermeiras após essa hora, mas tal como todas as sextas-feiras é um dia em que apenas funciona o posto do

No período que solicito redução de horário estará apenas uma pessoa de férias, independentemente da época, tendo sido uma condição para aprovação do plano de férias pela própria chefia. Logo, a nível do número de elementos da equipa aquando no período de férias não diferencia da semana que relato anteriormente. Além disso, todo o meu período de férias deste ano (22 dias) foi marcado inclusivamente no período para o qual solicito a redução de horário, não prejudicando com a minha ausência os restantes meses do ano que não estão abrangidos por este pedido, e por ser os meses que por motivos familiares necessito de estar mais disponível para assistência aos meus filhos.

De salientar também que no mês de agosto o bloco de ... funcionará um dia por semana, devido ao período da equipa médica, em contraste aos três dias que ocorre atualmente.

Perante tudo isto peço que seja revisto e que voltem a considerar a aceitação do meu pedido, pois considero que não devo ser prejudicada por estar atualmente a usufruir de redução de horário por amamentação e ter aprovação de estatuto de trabalhador estudante até julho, tal como é especificado no parecer da minha chefia. O período pretendido é limitado com iniciação em agosto e término em fevereiro.

Fico a aguardar uma nova resposta e peço encarecidamente que esta seja feita por carta para a minha residência (...)."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

“1. Os pais e 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.”

2.3. 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.”*

2.4. 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.

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. A Diretiva 2010/18/UE 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 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).

2.8. 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”.

2.9. 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.

2.10. 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 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. 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.

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

2.10.5. 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.

2.10.6. 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 respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora, solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, em metade do tempo de trabalho a tempo completo, pelo que, encontra-se preenchido o requisito previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, bem como, indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

booklet_en.pdf

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.13. O mesmo, não se pode afirmar quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, assim como, quanto à declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, prevista no ponto ii) da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Todavia, importa salientar, quanto ao cumprimento dos requisitos necessários, a entidade empregadora, através da informação prestada pelos serviços de recursos humanos, refere o seguinte: "(...) *Analisado o requerimento* considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias (...)".

2.15. Ora, considerando que a própria entidade empregadora vem legitimar o pedido efetuado pela trabalhadora, referindo que o requerimento reúne as condições necessárias, não se afigura necessária a pronuncia por parte desta Comissão sobre tal factualidade.

2.16. Em virtude da conclusão alcançada, impõe-se a análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

2.17. No que concerne à intenção de recusa, é, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.18. A entidade empregadora na intenção de recusa invoca os seguintes argumentos:

2.18.1. A trabalhadora encontra-se a gozar de horário reduzido para amamentação e em simultâneo o estatuto de trabalhador-estudante.

2.18.2. Alega a impossibilidade de reduzir as horas de cuidados de enfermagem naquela unidade sob pena de não serem assegurados todos os postos de trabalho.

2.18.3. Mais alega a entidade empregadora que a trabalhadora requereu o horário a tempo parcial a partir do mês de agosto, período de pleno gozo de férias.

2.19. Quanto ao primeiro argumento, refira-se que com vista a proteger a assistência aos filhos menores, de forma a fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei confere ao/à trabalhador/a, de acordo com as normas vigentes e previstas no artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de trabalhar a tempo parcial, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Pelo que, o gozo de outros direitos, como sejam, a dispensa para amamentação e o estatuto trabalhador-estudante, não inviabilizam o gozo do direito de trabalho a tempo parcial.

2.20. Quanto aos restantes argumentos apresentados, são genéricos, abstratos e vagos, não apresentando a entidade empregadora, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

2.21. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.