

PARECER N.º 84/CITE/2021

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 177-TP/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Por correio eletrónico datado de 22.01.2021, a CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., com as funções de ..., a exercer funções de ..., na entidade supra identificada.
- 1.2.** Por carta datada de 28.12.2020, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(...)

..., trabalhador n.º ..., ... na ..., venho por este meio requerer, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, a V. Ex.ª o exercício da sua atividade profissional na modalidade de trabalho a tempo parcial.

A presente solicitação tem por fundamento o facto de o requerente ser pai do menor ... trindade, nascido em 01 de agosto de 2014, de quem tem a guarda partilhada em simultâneo com a Mãe do menor, ..., residente da Rua ..., cuja atividade profissional é ... por conta da Associação ... onde o filho ... frequenta o 1.º ano.

A circunstância atrás descrita impossibilita-lhe a simultaneidade do desempenho competente das suas funções parentais e profissionais, razão pela qual se vê forçado a fazer a presente solicitação.

Atenciosamente

(...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 14.01.2021, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa ao trabalhador requerente, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Exmo. Sr. ...,

Incumbe-me o Senhor Diretor da ... de informar V. Exa. que esta Direção rececionou o seu pedido, enviado à Sra. Diretora da ..., no passado dia 28 de dezembro, para trabalhar a tempo parcial por motivo de responsabilidades familiares, o qual mereceu a nossa melhor atenção e foi objeto de análise.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem esta Direção comunicar que recusa o seu pedido, por razões imperiosas do funcionamento da ..., com os fundamentos a seguir indicados.

A Direção de ... (doravante designada por ...), no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, fomentadora das condições que permitam a qualquer trabalhador/a desta Direção, nomeadamente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para a dinâmica pessoal/ familiar do/da trabalhador/a e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo considerando as responsabilidades legais acometidas à ..., designadamente, em matéria de ...

*O Serviço em causa, sendo uma resposta de ..., tem enquadramento legal na Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de setembro e consequentes alterações). Neste âmbito, o artigo 49.º aduz que "a medida de ... consiste na colocação da criança ou jovem aos cuidados de uma entidade que disponha de instalações, equipamento de acolhimento e **recursos humanos permanentes, devidamente dimensionados e habilitados**, que lhes garantam os cuidados adequados" (realce nosso).*

De igual modo, o Manual de Intervenção das ... atualmente vigente, na resposta de ... enfatiza a importância do trabalho em equipa e da clarificação do papel que cada Técnico(a)/Cuidador(a) representa, sendo preconizada uma dinâmica pautada pela complementaridade da intervenção e pela subsequente solidariedade com a tomada de decisão, entre todos os elementos daquela equipa.

Por conseguinte, não obstante, o/a Diretor/a Técnico/a exercer um papel-chave em matéria de liderança e coordenação de toda a Equipa, a organização da Equipa da CA pode ser efetuada por 3 (três) grandes áreas de trabalho:

- 1. Área de Apoio;*
- 2. Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores);*
- 3. Área de Diagnóstico e de Projeto de Vida (Equipa Técnica);*

Como tal, e considerando que V. Exa. está adstrito à ..., tem como responsabilidades, por exemplo, prestar cuidados quotidianos relacionados ...; acompanhar e apoiar os/as jovens na realização de atividades de caráter educativo, social, formativo e cultural; acompanhar os/as jovens na sua situação escolar (eventual apoio ao estudo, organização do material escolar, apoio/supervisão nas deslocações) e garantir a participação ativa dos/das jovens nas decisões, planeamento e nas dinâmicas diárias e, ainda, assegurar um efetivo acompanhamento da situação de saúde física e psicológica da criança/jovem (e.g., ...).

Bem assim, o aludido Manual de Intervenção preconiza que a ... deve ser constituída por Técnicos Superiores com formação na área das Ciências Sociais e Humanas e por Técnicos de Ação Educativa com o 12º ano de escolaridade, atribuindo primazia a um perfil de trabalhador que se coadune com a especificidade do ... e capaz de corresponder à exigência da população ali acolhida (tendo por base as suas características cada vez mais complexas).

Para o efeito, a dotação standard de recursos humanos para uma ... é:

- 1 Diretor Técnico;*
- 1 Técnico Superior – Psicologia;*
- 1 Técnico Superior – Serviço Social;*
- 10 Cuidadores (5 Técnicos Superiores e 5 Técnicos de Ação Educativa);*
- 2 Auxiliares de Serviço Geral;*
- 2 Cozinheiros;*

Deste modo, embora todos/as os/as ... assumam um modelo educativo para as crianças e jovens acolhidos, podem desempenhar diferentes papéis dentro da ..., pelo que, a organização do tempo de trabalho e o horário de trabalho são construídos dependendo das funções que desempenham.

*Neste contexto, existem ... que desempenham funções, nomeadamente, de articulação com a escola, formação, saúde e participam na elaboração e execução dos planos de intervenção individual das crianças/jovens e exercem as suas funções na modalidade de horário desfasado. Do mesmo modo, os/as ... que assumem, por exemplo, a coordenação dos Planos de Intervenção Individual das crianças e jovens, exercem as suas funções na modalidade de horário por turnos (em regime de 2 turnos rotativos). E, por fim, **os(as) ... que assumem, por exemplo, a gestão do quotidiano das crianças/jovens e a gestão funcional da ... – em conjunto com outros/as ... – também exercem as suas funções na modalidade de horário por turnos, no caso, em regime de 3 turnos rotativos.***

A ... constitui-se, assim, como uma resposta de ..., destinada a acolher crianças e jovens em situação de perigo e com uma Medida de Promoção e Proteção de Colocação em ... promovida por instâncias judiciais ou Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ). Assim, uma vez que a ... integra a rede de respostas em situação de ..., labora 24 horas por dia, 365 dias por ano, necessitando de uma Equipa constituída, nomeadamente, por ... especializados/as em exercício daquelas funções num regime de horário por turnos, de segunda-feira a domingo.

Nesta sequência, considerando a natureza da intervenção de uma ... e a implementação de estratégias que decorrem do paradigma preconizado pela ... – orientação para uma ação de intencionalidade terapêutica – cada Cuidador/a é fulcral na concretização daquela intervenção. Logo, sendo os/as ... que assumem, especificamente, uma especial importância na existência de relação / referenciação afetiva consistente de suporte à concretização das várias ações supramencionadas, recai sob aqueles/as a assunção de um papel securizante e organizador do equilíbrio emocional das crianças e jovens acolhidos, sendo na relação com estes que, inevitavelmente, aquele processo decorre, nos momentos em que se encontram na ...

Em particular importa salientar que a ... acolhe atualmente jovens rapazes com idades entre os 11 e 19 anos, após aplicação de uma medida de promoção e



proteção de ..., por se encontrarem em situação de perigo junto da sua família. São, na sua maioria, jovens com perturbações ao nível da saúde mental (e.g., psicopatologia variada, com acompanhamento especializado em pedopsiquiatria/psicologia, alguns com contenção psicofarmacológica), perturbações do desenvolvimento cognitivo e do comportamento (ausências de limites internos com manifestação de comportamentos violentos dirigidos a si e aos outros; deficiência; atrasos de desenvolvimento; comportamentos pré-delinquentes como prática de roubos e consumos de estupefacientes; entre outros).

Tendo a ... valência de emergência social, funciona 24 horas por dia, 365 dias por anos, sendo imprescindível para o seu funcionamento uma equipa dotada, conforme atrás descrito, de Cuidadores especializados em exercício de funções em regime de horário por turnos, de segunda-feira a domingo.

Em face do acima exposto, a proposta de trabalho a tempo parcial apresentada por V. Exa. não se coaduna com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o regular funcionamento da ...

A existência de qualquer colaborador/a em horário parcial coloca graves constrangimentos e dificuldades na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todos os jovens acolhidos na ..., no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica. Caso se promovesse a aludida redução de horário, as atividades que correspondem às funções de V. Exa. como ... (e.g., acompanhamento às escolas, consultas médicas e outras diligências, organização dos banhos e refeições, apoio ao estudo, acompanhamento de vistas de familiares) não se realizariam parcial ou totalmente, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança dos jovens ali acolhidos e dos/as restantes trabalhadores/as da equipa. No turno noturno (00h00 às 08h00), por exemplo, quando os jovens habitualmente se encontram a dormir, labora um/a cuidador/a por turno, pelo que a redução de horário implicaria igualmente períodos de não supervisão do grupo de jovens por um adulto, violando o que postula a Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, mormente, o superior interesse da criança/jovem.

Acresce ainda que, considerando a formação de V. Exa., inexistem, neste contexto, outras funções que pudessem vir a ser desempenhadas por si (e.g., ...), eventualmente com uma outra organização do tempo de trabalho e/ou horários. Ou seja, na prática, com a realização do trabalho a tempo parcial, o processo relacional que se privilegia numa ..., ficaria restringido visto que sem a possibilidade de manter



um contacto regular com as crianças/jovens tende-se a reduzir a construção de uma relação que suporte a intervenção de intencionalidade terapêutica preconizada numa ..., para além de poder deixar de colaborar no período em que é exigido o maior número de ..., isto é, ao final do dia e aos fins de semana.

Assim sendo, a prestação de atividade em horário a tempo parcial nos moldes expostos, faz com que surjam significativos impedimentos em garantir a organização do trabalho da Equipa e dificuldades em corresponder às necessidades das crianças/jovens acolhidos/as, assim como profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção terapêutica realizada junto do nosso público-alvo, colocando em causa o superior interesse das crianças/jovens da ... em apreço. Ainda, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos/das restantes ... que também exercem as suas funções em regime de turnos rotativos.

Por estes motivos, esta Direção está assim impedida de consentir um horário de trabalho para satisfazer as necessidades de V. Exa., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a laboração e funcionamento da Na verdade, e como antecipado, em face da sua função, o horário solicitado colide com a intervenção preconizada numa resposta de ... e não se coaduna em qualquer dos turnos existentes, o que inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento da equipa e da própria ...

Sob este ponto de vista, cumprir a pretensão de V. Exa., seria assumir que os/as demais ... teriam que ver alterado o seu horário de trabalho ou a ... teria que, eventualmente, aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados). Tal solução traria igualmente consequências gravosas para os/as colegas em causa, com eventuais consequências para o seu descanso, a sua prestação de atividade e, eventualmente, a sua saúde.

Ademais, tal alteração de horário exigiria que a ... ficasse comprometida na gestão equilibrada do horário de trabalho dos/as demais trabalhadores/as da ..., trazendo dificuldades na organização dos tempos de trabalho, por forma a ter em consideração os direitos de todos/as e de cada um/a, nomeadamente, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/das demais colegas.

Resulta, pois, evidente que à criação e implementação dos horários vigentes numa ..., está subjacente a preocupação com o bem-estar e conciliação com a vida familiar, bem como o cumprimento da responsabilidade legal assumida pela ..., em

matéria de ... de crianças e jovens com medida de promoção e proteção a executar em regime de colocação.

Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ..., pelos motivos sobejamente elencados.

Nesta sequência, em face do acima exposto, comunicamos a V. Exa. que o pedido de horário a tempo parcial que nos remeteu foi recusado, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Por fim, solicitamos o favor de confirmar a receção do presente email, por forma a habilitar-nos iniciar o período de contagem, nos termos do constante no n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho (cinco dias a partir da receção), período durante o qual poderá apresentar uma apreciação, por escrito.

Muito obrigado.

Ficamos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional tido por conveniente.

(...)"

- 1.4.** Não consta do processo remetido à CITE, que o trabalhador requerente tenha apreciado a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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.

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.11.2. 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.”.

2.11.3. 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.*”

2.11.4. 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

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

- 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.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial por ser pai de um menor nascido a 01 de agosto de 2014.

2.14. Do pedido formulado pelo requerente, afere-se que o mesmo não se encontra devidamente instruído nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

Vejamos:

- 2.15.** Do pedido elaborado pelo trabalhador, verifica-se que:
- O requerente não indica qual o prazo previsto para a duração do trabalho a tempo parcial, dentro do limite aplicável;
 - O requerente não declara que não está esgotado o período máximo de duração;
 - O requerente, igualmente não declara que o outro progenitor tem atividade profissional e que 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;
 - O requerente também não indica igualmente qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.16. O pedido do trabalhador é ainda omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, contudo, tendo em conta a idade da criança, verifica-se que esta já não tem idade suficiente para o gozo de tal licença.

2.17. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.18. Assim, face ao acima descrito, o trabalhador aquando de um pedido de trabalho em regime de tempo parcial, deverá no pedido que formule:

- Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação – ponto i) da al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;
- Qual o prazo previsto para a duração do trabalho a tempo parcial, dentro do limite aplicável – al. a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;
- Declarar que não está esgotado o período máximo de duração – ponto ii) da al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;
- Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional e que 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 – ponto iii) da al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;
- Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que pode ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana – n.º 3 do artigo 55.º do CT.

2.19. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima invocado.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pelo trabalhador ... porquanto o pedido apresentado não cumpre os requisitos legais, constantes dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

3.2. O trabalhador, poderá ainda, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.