

PARECER N.º 342/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1205-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.04.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no serviço de ...

1.2. Por carta datada de 23.03.2022 e entregue em 25.03.2022, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“(...)

*..., residente em ..., concelho de ..., a exercer funções no Serviço de ..., na categoria profissional de Enfermeira, com o numero mecanográfico ..., vem expor, para requerer a V.ª Ex.ª que lhe seja concedida a autorização de **Trabalho a Tempo Parcial** por virtude das responsabilidades familiares, nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e subseqüentes alterações, uma vez que é trabalhadora com responsabilidades familiares, sendo o prazo previsto e pretendido pela requerente para a requerida autorização de trabalho a tempo parcial com início no dia **01 de Maio de 2022 e com termino a 31 de Outubro de 2023**, sendo pretensão da requerente e assim o requer, que a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial a prestar seja compreendido, durante a semana, na parte da manhã e noites, excluindo as tardes e, aos fins-de-semana, em regime de turnos rotativos, quer compreendam manhã, tarde ou noite; não esgotando a requerente, com o presente pedido, o tempo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial segundo os normativos legais supra alegados e os demais aplicáveis.*

Para tanto, a requerente, declara que:

a) A ora requerente é mãe de um filho menor de 12 anos, o qual tem 2 anos de idade, e que habita com a requerente em comunhão de mesa e habitação a seu cargo;

b) O período de tempo pelo qual a requerente pretende que lhe seja deferida a autorização de prestar o seu trabalho a tempo parcial está compreendido entre os tempos legalmente permitidos e, como tanto, não está esgotado o período máximo de duração;

c) O companheiro da requerente, ..., pai da criança, **não** se encontra em regime de tempo parcial, exercendo funções de gestor de produtos numa empresa da área laboratorial e saúde com horário de trabalho a tempo inteiro, sem flexibilidade de horário, tendo de efetuar viagens necessárias em trabalho com alguma regularidade e assim previstas pelo seu vínculo laboral, com conseqüente ausência do pai do menor, por períodos imprevisíveis de tempo.

Para o efeito e conforme supradito, a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial e a realização de 18 horas semanais, em regime de turnos com exceção as tardes de semana. Decorre do exposto a impossibilidade de 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, conforme prevista na al. b), n.º 1 artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

(...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 07.04.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

(...)

Cumprir informar que o pedido de Horário a Tempo Parcial da colaboradora ..., foi objeto de despacho de indeferimento, pela Sr.ª Enf.ª Diretora do ..., seguindo em anexo copia do mesmo.

Tem ao abrigo da redação do Art.º 57 da lei 7/2009 de 12 de fevereiro o direito de exercer o contraditório no prazo de 5 dias.

(...)

Constam do processo as seguintes informações internas:

Pela Enfermeiro Chefe da ..., foi proferida a seguinte informação:

“Parecer:

A senhora enfermeira ... tem tido um comportamento profissional exemplar.

É uma profissional que tem pautado o seu percurso no ... assente em valores como a humildade, lealdade, respeito pelos doentes, colegas de trabalho e demais profissionais, o seu empenho tem reflexo nas decisões que toma no seu trabalho diário enquanto enfermeira.

Face ao exposto, considerando a legislação em vigor e a argumentação da requente, considero que existem condições no serviço para deferir o seu pedido.

Submeto o mesmo para parecer superior.”

Pela Enfermeira Coordenadora da ..., foi proferida a seguinte informação:

“Informação:

Face ao fundamento legal do pedido, e parecer/informação do Enfermeiro responsável, considero que este pedido pode ser deferido”

Pelo Departamento de Recursos Humanos:

“Assunto: Pedido de Horário de trabalho a tempo parcial.

A Enfermeira, ..., mec. ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho, colocada no Serviço de ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de horário a tempo parcial ao abrigo dos art.º 55º e 57º da lei 7 /2009, não mencionando para o efeito a carga horaria pretendida, pelo que se depreende que a colaboradora pretende efetuar metade da carga horaria semanal, com inicio a 1 de Maio de 2022 e termino a 31 de Outubro de 2023, organizados entre manhãs e noites de segunda a sexta-feira e turnos rotativos aos fins-de-semana.

Após análise do processo informa-se que a colaboradora reúne os pressupostos necessários à apresentação do presente requerimento.

As Chefias do Serviço, emitem parecer positivo em folha anexa ao requerimento.

Face ao que antecede, submete-se o presente pedido, à consideração superior.”

Pela Enfermeira Diretora foi proferida a seguinte decisão:

“Apesar da informação enviada (ilegível), considera-se que não é de autorizar o presente pedido dadas as dificuldades que existem no mercado de trabalho no presente”

1.4. Por carta datada de 11.04.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Assunto: Indeferimento de pedido de horário a tempo parcial – apresentação de apreciação pela trabalhadora nos termos do art. 57º, n.º 4 do CT

..., com o número mecanográfico ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no Serviço de ..., na categoria de Enfermeira vem, com referência à decisão sobre o seu pedido de horário a tempo parcial, comunicação efetuada por via de correio eletrónico no dia 07 de abril de 2022, o qual foi objeto de despacho de intenção de recusa/indeferimento por parte do C.A. do ..., expor o seguinte:

A 23 de março de 2021, ... requereu a concessão de trabalho a tempo parcial, a ser cumprido em 18h/semanais em regime de turnos, a partir de 1 de maio de 2022 com termino a 31 de outubro de 2023, ao abrigo do disposto nos artigos 55º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e subseqüentes alterações.

A requerente procedeu em conformidade com o disposto no 57º, n.º 1 do Código do Trabalho, respeitando os pressupostos legais para tal pedido e dentro do prazo legal, tendo a trabalhadora nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 4, 2.ª parte do referido diploma legal, o direito de apresentar a sua apreciação, antes do envio do processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, uma vez que a empregadora pretende recusar o seu pedido. O requerimento apresentado pela trabalhadora quanto ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial teve informação/pareceres positivos pela Exma. Sr.ª Enfermeira Chefe da ... e pela Exma. Sr.ª Enfermeira Coordenadora, que subscreveram que "Após análise do processo informa-se que a colaboradora reúne os pressupostos necessários à apresentação do presente requerimento.", sendo que em ambos os pareceres/informações positivos/as é indubitável que: "As Chefias do Serviço, emitem parecer positivo". (negrito nosso)

Sucede que, o requerimento da trabalhadora foi indeferido pela Exma. Sr.ª Enfermeira Diretora, com base no fundamento/argumento que as horas de trabalho não realizadas pela requerente/enfermeira não são possíveis de serem efetuadas por outro enfermeiro, na probabilidade de existir dificuldade de contratação no mercado de trabalho.

Ora, o requerimento feito pela trabalhadora enquadra-se num direito consagrado pela Lei com vista ao melhor interesse da criança, da respetiva família e no estrito âmbito e prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador num denominado estado de Direito e social que deve promover o desenvolvimento da família, só assim não o podendo ser no caso de inexistirem condicionamentos inultrapassáveis para tanto, o que salvo o devido respeito, no presente caso e conforme infra melhor se esclarece, não sucede.

É facto indubitável que a trabalhadora tem responsabilidades com filho menor e o pai da criança não tem qualquer possibilidade de beneficiar de tal regime pois: "O companheiro da requerente, ..., pai da criança, não se encontra em regime de tempo parcial, exercendo funções de gestor de produtos numa empresa da área laboratorial e saúde com horário de trabalho a tempo inteiro, sem flexibilidade de horário, tendo de efetuar viagens necessárias em trabalho com alguma regularidade e assim previstas pelo seu vínculo laboral, com conseqüente ausência do pai do menor, por períodos imprevisíveis de tempo".

Como esclareceu a trabalhadora, a sua pretensão de redução do horário de trabalho a 18 horas semanais, em regime de turnos e pedindo a exceção de tardes, podendo, contudo, trabalhar aos finais de semana, salvo o devido respeito, permite organizar o trabalho da atual equipa da ...

Com efeito, encontram-se no Serviço de ... 133 enfermeiros, sendo que 120 enfermeiros realizam turnos rotativos, 5 enfermeiros realizam apenas o turno da manhã, 4 enfermeiros gestores e 8 enfermeiros com licenças parentais também estas consagradas pela Lei. De salientar que nos últimos horários têm sido atribuídos feriados a todos os elementos das equipas consoante o número que possui, não conseguindo a trabalhadora alcançar o fundamento da impossibilidade de reposição das suas horas de trabalho, pautado pelo eventual facto de existirem dificuldades de contratação no mercado atual, não sendo, como tanto, fundamento bastante para, sem mais, poder retirar o direito que a requerente considerando o menor de 2 anos ao seu cargo e a finalidade com que foi pensado o

regime de trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades parentais, pois, assim ocorrendo, todos os empregadores e perante o fundamento de dificuldade de reposição das horas de trabalho, sempre podem esvaziar tal regime e tomar o mesmo inócuo e impraticável, considerando ainda que, atualmente, é desconhecido a nível nacional qualquer crise que possa justificar o indeferimento com fundamento no argumento comunicado a requerente.

A requerente pretende manter o regime de turnos ao fim de semana e manhãs e noites durante a semana para poder ir buscar o seu filho à creche uma vez que os horários das creches não são compatíveis com a hora de saída do turno da tarde, não invocando o direito a dispensa da prestação de trabalho no período noturno. Aliás, neste sentido tem sido o entendimento das instâncias judiciais nacionais, ou seja, no caso de uma trabalhadora com responsabilidades parentais com filho menor de 12 anos e com reduzido apoio familiar ou institucional, podendo prestar o seu trabalho por turnos e o mesmo ser organizado em compaginação com horários de creche/infantário, constitui exigência substancial que limita o empregador na sua faculdade de recusar o horário de trabalho que não possa permitir a conciliação de tal, sendo que, no presente caso, a trabalhadora continua disponível para o prestar no período noturno. A ora requerente encontra-se em desempenho de funções neste Centro Hospitalar desde 21 de junho de 2010 e, no Serviço de ... desta instituição desde dezembro de 2011, onde sempre cumpriu com as suas obrigações laborais e estando sempre totalmente disponível para as necessidades do serviço.

Este pedido de tempo parcial, com data de início e de término, tem em vista assegurar o bem-estar do seu filho menor, tal como visa a Lei, pois que os atuais condicionalismos de vida não lhe permitem conciliar a vida familiar com o trabalho, sendo tal pedido provisório e dentro do prazo legal estabelecido pela Lei vigente.

Termos em que, pedindo a reapreciação do fundamento em causa, considerando o regime de horários que é praticado neste serviço e após remetido o processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para a CITE, para apreciação, acompanhado desta apreciação da trabalhadora, deve afinal, ser deferido o pedido da trabalhadora.

(...)

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 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

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

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:

- 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, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial.

2.14. A trabalhadora requerente solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento do seu filho com 2 anos de idade.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.

2.16. A requerente solicita uma redução da carga horária semanal para 18/horas, em regime de turnos com exceção das tardes de semana, e, aos fins-de-semana, em regime de turnos rotativos, quer compreendam manhã, tarde ou noite.

2.17. A trabalhadora declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.18. Consta do pedido da trabalhadora a indicação do prazo previsto, dentro do limite máximo aplicável, a gozar entre 01 maio de 2022 a 31 de outubro de 2023.

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

2.19. A trabalhadora declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.20. Contudo, analisado o pedido da trabalhadora, afere-se do mesmo que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.21. Por outro lado, a requerente pretende realizar 18h/semanais, contudo, sendo detentora de um contrato de trabalho de 35/h semanais, tal redução semanal só será possível com o acordo da entidade empregadora, o que não se verifica, porquanto nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, salvo acordo em contrário.

2.22. Assim, e atenta a idade do menor – 2 anos de idade, cumpre referir que no caso da trabalhadora não ter ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

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

2.24. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

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 pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá 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.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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 DA CITE EM 11 DE MAIO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.