

PARECER N.º 365/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 1562-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.05.2022, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica na Direção de Saúde da entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 22.03.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“..., Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT) de Cardiopneumologia, NIP (...), cédula profissional n.º (...), com vínculo de emprego público constituído por contrato de trabalho em funções públicas, e em exercício de funções na ... (Centro de Medicina ...) e podendo ser contactado através do endereço de correio eletrónico (...), vem requerer, ao abrigo do art.º 57 do Código do Trabalho aplicável por força da remissão da al. c) do n.º 1 do art.º 4 e do art.º 68 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a passagem no regime de trabalho em tempo parcial, com um horário de trabalho semanal de 28 horas.

Este pedido fundamenta-se na circunstância de ser pai de dois filhos menores, ... e ... respetivamente nascidos em 15/JUN/07 e em 21/ABR/14, portanto um deles, com idade inferior a 12 anos e que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação e aos quais necessito, por razões de conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar e o dever de, como pai, prestar apoio, que é imprescindível e necessário, a estes meus dois filhos no seu crescimento, formação humana, social e escolar.

Nos termos do n.º 1 do art.º 57 do Código do Trabalho, vem instruir o presente pedido com os seguintes elementos:

a) Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho solicito que este regime de prestação de trabalho a tempo parcial se mantenha até que o meu filho ..., atinja os 12 anos.

- b) *Reitero nos termos do parágrafo i) da al. b) do n.º 1 do art.º 57 do Código de Trabalho, que os menores, ... e ... vivem comigo em comunhão de mesa e habitação;*
- c) *Mais se declara, nos termos do parágrafo ii) da al. b) do n.º 1 do art.º 57 do Código de Trabalho, não estar esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho a tempo agora requerido.*
- d) *Mais declaro, nos termos do parágrafo iii) da al. b) do n.º 1 do art.º 57 do Código de Trabalho, que o outro progenitor, ..., tem atividade profissional no Agrupamento de Escolas (...) onde exerce funções de Professora e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho em tempo parcial.*
- e) *Por fim declaro, nos termos da al. c) do n.º 1 do art.º 57 do Código de Trabalho, que pretendo trabalhar as 28 horas semanais deste regime de trabalho a tempo parcial distribuídas por quatro dias por semana, e que são segunda, terça, quarta e quinta-feira em cada um destes quatro dias, em que trabalhará sete horas por dia, com entrada às 8h30 e saída às 15h30, a partir de 1/MAI/22.*

Tendo e conta os fundamentos invocados e a legalidade do pedido formulado, o qual assenta no exercício das minhas responsabilidades familiares e na conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar, aguardo deferimento deste meu pedido para que possa iniciar a minha prestação de trabalho nesta modalidade no 30.º dia subsequente à notificação do deferimento, cumprindo-se a tramitação procedimental prevista no art.º 57 do Código do Trabalho.

1.3. Em 29.04.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, que assentou nos seguintes fundamentos:

“(...) O TSDT de cardiopneumologia ..., com o NIP (...) é detentor de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, encontra-se colocado no Centro de Medicina ... da Direção de Saúde tendo-lhe sido autorizada a ausência para a prestação de provas de avaliação (artigo 91.º do CT, no âmbito do Estatuto de Trabalhador-Estudante para o ano escolar de 2021/2022, por despacho de 28 de dezembro de 2021, do Diretor de Saúde, nos termos do artigo 89.º ao 96.º do CT, para a frequência de Pós-Graduação em Auditoria Hospitalar e Gestão em Saúde na Escola Superior de ... (Anexo B).

3. O trabalhador em apreço, pai de dois filhos, ..., nascida em 15 de junho de 2007 (maior de 12 anos) e ..., nascido em 21 de abril de 2014 (menor de 12 anos), solicita, no âmbito da parentalidade, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial com um horário semanal de 28 horas (distribuídas por quatro dias por semana de segunda a quinta-feira, das 8:30h às 15:30h), até que o filho ... atinja os 12 anos de idade, ao abrigo do artigo 57.º do CT, aplicável por força da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 68.º ambos da LTFP para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, tendo o requerimento dado entrada na Direção de Saúde em 4 de abril de 2022.

4. Para tal anexa ao requerimento cópia do cartão de cidadão dos dois filhos, comprovativo da Autoridade Tributária e Aduaneira em como os mesmos fazem parte do seu agregado familiar e uma declaração do Agrupamento de Escolas ..., datada de 30 de março de 2022, que atesta que ... é docente do 1.º ciclo do ensino básico com contrato de trabalho a termo resolutivo certo, no ano letivo de 2021/2022, com horário semanal de 25 horas letivas (Anexo C).

5. Consta do processo o parecer favorável da Chefe do Centro de Medicina ... da Direção de Saúde que refere que o horário pretendido não afeta a atual organização do serviço no referido centro (Anexo D).

6. Posteriormente, o requerente junta ao processo, em 14 de abril de 2022, outra declaração do referido agrupamento de escolas, datada de 12 de abril de 2022, que comprova que o outro progenitor não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial no âmbito da parentalidade a que se refere o artigo 57.º do CT (Anexo F), bem como atestado da Junta de Freguesia de ... que atesta que o trabalhador se encontra em união de facto com a mãe dos seus filhos que deu entrada na Direção de Saúde, em 6 de abril de 2022 (Anexo G).

7. Por força do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 264/89, de 18 de agosto, ao pessoal civil das forças armadas é aplicável o regime respeitante aos trabalhadores em funções públicas, no caso em apreço, o constante na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

8. O pedido do trabalhador enquadra-se no âmbito da parentalidade que se encontra prevista nos artigos 33.º a 65.º do CT aplicável aos trabalhadores em funções públicas por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 68.º ambos da LTFP.

ANÁLISE

21. Da análise do processo verifica-se que o TSDT em apreço, à data da elaboração da presente informação, tem dois filhos, um maior de 12 anos, com 14 anos e outro menor de 12 anos, com 7 anos que vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente, bem como que o outro progenitor tem atividade profissional como docente no Agrupamento de Escolas (...) com horário de 25 horas letivas e não se encontra a exercer funções a tempo parcial no âmbito da parentalidade.

22. Verifica-se ainda que, considerando que o filho menor de 12 anos, tem 7 anos, a duração do trabalho a tempo parcial pretendido pelo requerente tem a duração aproximada de 4 anos, uma vez que o trabalhador pretende exercer a tempo parcial até que o filho atinja os 12 anos de idade, facto que não se encontra de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 55.º do CT.

23. *Verifica-se também da análise do processo individual do trabalhador que os seus filhos não são deficientes, nem portadores de doença crónica, bem como que o mesmo não se encontrou de licença parental complementar a que se refere o artigo 51.º do CT.*

24. *Ainda da consulta do processo individual do trabalhador consta que o requerente foi autorizado a prestar trabalho a tempo parcial, no âmbito da parentalidade, de 1 de maio de 2009 a 2 de maio de 2011 (2 anos), incluindo prorrogação, à época, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e os artigos 52.º a 55.º do Regulamento aprovado pela mesma (Anexo E).*

25. *A referida prestação de trabalho a tempo parcial no âmbito da parentalidade foi autorizada pelo Instituto ... no decurso do seu exercício de funções no Centro ...*

26. *Ora, o enquadramento legal pelo qual o trabalhador foi autorizado a prestar trabalho a tempo parcial, nos anos de 2009 a 2011, corresponde aos atuais artigos 55.º e 57.º do CT, ou seja a matéria relativa à parentalidade prevista nos referidos artigos do CT sucedeu, a partir de 1 de julho de 2014, aos artigos 52.º a 55.º do Regulamento aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, quando entrou em vigor a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

27. *Assim, o requerente esgotou o período máximo de duração da possibilidade de prestar trabalho a tempo parcial no âmbito da parentalidade previsto no n.º 4 do artigo 55.º do CT, uma vez que, como tem dois filhos sem deficiência ou doença crónica, a duração total no referido regime de trabalho é de dois anos, que o trabalhador usufruiu de 1 de maio de 2009 a 2 de maio de 2011.*

28. *Acresce salientar que o direito de trabalhar a tempo parcial no âmbito da parentalidade pressupõe que seja exercido depois da licença parental conforme determina o n.º 2 do artigo 55.º do CT, sendo que a referida licença só poderá ser concedida para assistência a filho com idade não superior a seis anos (n.º 1 do artigo 51.º do CT) e os dois filhos do requerente são maiores de seis anos.*

PROPOSTA

29. *Face ao exposto, considerando que o pedido do requerente não cumpre os requisitos legais para ser concedido, uma vez que o trabalhador esgotou o período máximo de duração da possibilidade de prestar trabalho a tempo parcial no âmbito da parentalidade (2 anos) que usufruiu de 1 de maio de 2009 a 2 de maio de 2011, à época, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e os artigos 52.º a 55.º do Regulamento aprovado pela mesma lei, que antecedeu os artigos 55.º e 57.º do CT, atualmente em vigor, propõe-se que seja indeferido o pedido do TSDT ..., para prestar*

trabalho a tempo parcial, no âmbito da parentalidade, com horário semanal de 28 horas (distribuídas por quatro dias por semana de segunda a quinta-feira das 8:30h às 15:30h), até que o filho ..., atinja os 12 anos de idade, nos termos do n.º 4 do artigo 55.º do CT.

30. Caso venha a existir despacho favorável sobre a presente informação, mais se propõe que o trabalhador seja notificado da intenção de indeferir a sua pretensão, para querendo, apresentar apreciação no prazo de cinco dias, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do CT.

31. Propõe-se ainda que a intenção de recusa ao pedido do trabalhador seja enviada à CITE, para parecer prévio, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT.

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa conforme se transcreve:

“(...) ..., Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT) de Cardiopneumologia, (...), com vínculo de emprego público constituído por contrato de trabalho em funções públicas, e em exercício de funções na ... (Centro de Medicina ...) e podendo ser contactado através do endereço de correio electrónico (...), vem requerer, pronúncia sobre o indeferimento de passagem a horário a tempo parcial, de 28 horas.

Tendo sido notificado a 29 de abril de 2022, da intenção de se indeferir o meu pedido de horário flexível em regime de tempo parcial, o qual, como é óbvio, se destina a fazer face ao cumprimento das minhas responsabilidades parentais relativas ao meu segundo filho menor de 12 anos, ..., nascido em 21 de abril de 2014, portanto em data posterior à minha primeira filha, ... nascida em 15 de junho de 2017, é evidente que existe uma verdadeira novação do meu direito, seja o agora requerido e que se pretende indeferir seja todos aqueles associados à parentalidade decorrentes do nascimento daquele meu segundo filho, pelo não procede o argumento invocado de se considerar esgotado o limite de exercício desse meu direito, apenas atingido, é certo, mas em relação ao meu primeiro filho.

Neste sentido, não deve ser consolidada a intenção de indeferimento do meu pedido uma vez que ele tem plena cobertura legal e fatural, devendo, no mais, cumprir-se com tudo o legalmente estatuído, nomeadamente na necessidade de ser colhido o parecer obrigatório, na eventualidade de se pretender manter a decisão de indeferimento, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (...).”

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 dispondo 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.

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

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:

- 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 para laborar 28 horas semanais, organizadas em 4 dias por semana (2.ª, 3.ª, 4.ª e 5.ª feira), no horário das 8h30 às 15h30, para prestar assistência aos seus dois filhos, um deles de 7 anos de idade, até que este complete os 12 anos de idade.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com as crianças, que não está esgotado o prazo máximo de duração do trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

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

2.15. Por outro lado, o trabalhador não indica expressamente que pretende trabalhar em metade do tempo completo, pelo contrário, o trabalhador pede para trabalhar 28 horas semanais.

2.16. Ora, o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho determina que, salvo acordo em contrário, a prestação de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.17. Com efeito, pese embora seja possível ao trabalhador solicitar a prestação de 28 horas de trabalho em 4 dias por semana, tal circunstância implica o acordo do empregador, o que não é o caso.

2.18. Acresce que nos termos do n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o pedido de trabalho a tempo parcial deve ser apresentado pelo período máximo de 2 anos por cada filho/a, o que não sucedeu, uma vez que o trabalhador apresentou pedido até aos 12 anos da criança, o que equivale a uma duração aproximada de 4 anos.

2.19. 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.

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 todos os requisitos legais.

3.2. O trabalhador, 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.

3.3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).