

PARECER Nº 877/CITE/2022

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 4548 - TP/2022**

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.11.2022, a CITE recebeu, via CAR, do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Por documento escrito, recebido em 17.10.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de autorização de trabalho a tempo parcial

Exmo. Senhor Presidente,

..., enfermeira com o número mecanográfico ..., a prestar trabalho no serviço de ..., desta unidade hospitalar, e residente na ... vem, nos termos do disposto nos arts. 55º e 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), por remissão do art. 4º, n.º 1, al. d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), requerer a autorização de trabalho a tempo parcial nos termos e com os fundamento seguintes:

1.º

Atualmente, esta trabalhadora presta trabalho a essa unidade hospitalar em regime de turnos rotativos, de acordo com as escalas elaboradas pelas chefias para determinado período de tempo.

2.º

Esta trabalhadora é mãe de dois filhos menores, ..., nascido em ..., actualmente com 11 anos de idade e de ..., nascido em ..., actualmente com 5 anos de idade.

3.º

A trabalhadora é divorciada, e tem a guarda dos menores, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.

4.º

O pai dos menores é ... numa empresa sediada em ..., admitido a tempo inteiro, em horário semanal variável, e sem dias de descanso fixos, perfazendo um mínimo de 40 horas semanais.

5.º

A trabalhadora reside no ..., demorando cerca de vinte minutos a fazer o percurso desde a sua casa até ao seu local de trabalho.

6.º

Neste conspecto, o seu filho mais velho, ..., que frequenta o estabelecimento de ensino ..., do Agrupamento de ..., tendo ingressado no ... de escolaridade em setembro;

E, o mais novo, ..., frequenta o estabelecimento de ensino pré-escolar do ..., sito em

7.º

Ambos os menores frequentam atividades extracurriculares desportivas e culturais.

8.º

Acresce que os seus pais, em virtude da sua idade, já não conseguem ajudar a trabalhadora, nomeadamente no apoio aos seus filhos sendo que, ao invés, são eles que já necessitam também de apoio da requerente.

9.º

Tanto basta, para se verificar o fundamento objetivo para o exercício do direito potestativo, o do trabalho a tempo parcial previsto nas normas elencadas no introito.

10.º

É assim claro que esta trabalhadora tem o direito a trabalhar no referido regime, a tempo parcial, declarando desde já que o pretende exercer até a criança mais nova completar os 12 anos de idade.

11.º

Pretende a modalidade de trabalhar por turnos, em 3 dias por semana, perfazendo 24 horas de trabalho semanal.

12.º

A trabalhadora, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art. 57º do Código do Trabalho, sugere e pretende que o seu trabalho seja organizado nos seguintes dias e tempos, que iniciará 30 dias após a recepção desta comunicação:

- Manhã de quarta-feira (das 08h00 às 16h30m);*
- Tarde de quinta-feira (das 15h45m às 23h45m);*
- Noite de sexta-feira (das 23h30m às 08h30m).*

13.º

Para tanto, informa este pedido no âmbito do direito da protecção da parentalidade com os seguintes documentos:

- a) Declaração da Junta de Freguesia em como os menores vive com a requerente comunhão de mesa e habitação;*
- b) Cópia do acordo de regulação das responsabilidades parentais homologado pelo Tribunal competente;*
- c) Documento emitido pela entidade empregadora do pai dos seus filhos onde consta o horário praticado;*
- d) Fotocópia dos cartões de cidadão dos filhos;*
- e) Declaração das escolas com os horários dos filhos menores.*

14.º

Menciona a trabalhadora ainda que exercitará este seu direito pelo menos até o seu filho mais novo, Vicente, perfazer 12 anos de idade.

15.º

Atento o disposto nos ns.º 2 e seguintes daquele artigo, esta trabalhadora aguarda o prazo de 20 dias pela comunicação fundamentada dessa entidade, pronunciando-se, em caso de indeferimento da pretensão, no prazo de 5 dias.

16.º

Seguidamente, findo esse prazo, deve essa entidade enviar o processo para apreciação à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, o fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador.

17.º

Caso essa entidade o não faça, para além dos efeitos cominatórios do art. 57º do Código do Trabalho, esta trabalhadora solicitará este parecer por sua iniciativa.

TERMOS EM QUE REQUER QUE SE CONSIDERE O SEU PEDIDO DE TRABALHAR EM REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, NO PERÍODO SUPRA REFERIDO, NOS TERMOS DOS ARTIGOS SUPRA INDICADOS RELATIVAMENTE AO DIREITO À PARENTALIDADE.

Junta:

- a) 1 atestado emitido pela Junta de Freguesia da sua residência;*
- b) Cópia do acordo de regulação das responsabilidades parentais homologado pelo Tribunal competente;*
- c) Declaração emitida pela entidade empregadora do pai dos seus filhos;*
- d) 2 fotocópia dos cartões de cidadão dos menores;*
- e) 2 declarações emitidas pelos estabelecimentos de ensino frequentados pelos menores.”*

1.3. Por CAR, em 03.11.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Intenção de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial

Tendo V. Exa. solicitado que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho a tempo parcial, nos termos por V. Exa. expostos, vem o notificá-la da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, considerando os seguintes fundamentos:

1 - Parecer do Exmo. Enfermeiro Gestor do Serviço de:

“O número de horas de Cuidados de Enfermagem que cada serviço deve dispor e que determinam a dotação de Enfermeiros que compõem as Equipas de Enfermagem, são cientificamente determinadas e entre outras características, devem ser dotações seguras. Todas as circunstâncias que de algum modo diminuam o número de horas de Cuidados de Enfermagem e deste modo ponham em causa a segurança das dotações, têm de ser evitadas, pois a segurança, a qualidade e a continuidade dos Cuidados de

Enfermagem são postos em causa e assim a vida e a saúde dos doentes também. Assim não podemos concordar de maneira nenhuma com a diminuição de horas de Cuidados de Enfermagem disponíveis para este Serviço que o pedido de horário de 24 horas que a Sr.^a Enfermeira ... acarreta, bem como a exigência do horário que pretende fazer. As características e exigências deste serviço não se coadunam com este tipo de horário, pelo que no Centro hospitalar (...) deve ser estudada alternativa e nós não nos opomos à sua transferência de serviço.”

2 - Atento ao facto que V. Exa. vem solicitar ao exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, até ambos os seus descendentes perfazerem 12 anos, sendo que o artigo 57º do Código do Trabalho dispõe que a prestação de trabalho a tempo parcial somente pode ser prorrogada até dois anos, exigência legal não cumprida no presente requerimento;

Face ao exposto, entende-se não dar parecer favorável ao solicitado, sendo que, nos termos do nº 4 do artigo 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário a tempo parcial no prazo de cinco dias a partir da recepção.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 11.11.2022, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de autorização de trabalho a tempo parcial

Exmo. Senhor Presidente,

..., enfermeira com o número mecanográfico ..., a prestar trabalho no serviço de ..., desta unidade hospitalar, e residente na ... vem, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), fazer a sua apreciação ao projecto de indeferimento da pretensão requerida, a da redução do horário de trabalho nos termos dos art. 55º e 57º deste mesmo Código, o que faz com os seguintes fundamentos:

1.º

Apreciando o ponto 2. do parecer do Senhor Enfermeiro Gestor do serviço de ..., a posição jurídica nele vertida não se subsume ao elemento literal e hermenêutico do n.º 4 do art. 55º do Código do Trabalho.

2.º

Esta estatuição não determina e, por conseguinte, não prevê o período de tempo em que esta pretensão pode ser dada a qualquer interessado.

3.º

O limite temporal aí previsto está determinado pela idade ou características do filho menor.

4.º

Isto é, 12 anos de idade. O que acontece é que este limite pode ser aditado pelas prorrogações, essas sim, previstas no n.º 4, observados que sejam os requisitos previstos nesse artigo.

5.º

Portanto, a interpretação dada pelo parecer incorporado na decisão proferenda está errada.

6.º

O teor do parecer previsto no seu n.º 1 atém-se a um modelo otimizado dos serviços que, efectivamente, deviam verificar-se, na prática (é um facto público e notório que os estabelecimentos hospitalares do SNS debatem-se com falta de profissionais).

7.º

Porém, este quadro organizacional otimizado não pode precluir o exercício de um direito que tem consagração constitucional.

8.º

Caso contrário, os trabalhadores dessas entidades estariam fora do quadro legal, isto é, nunca acederiam a esse direito.

9.º

De todo o modo, a requerente não se opõe a que seja alocada a um outro serviço.

10.º

E nessa esteira, no sentido de causar o menor transtorno ao serviço, que apresentou o horário de 16 horas seguidas de trabalho no seu requerimento.

11.º

Todavia, pode reconsiderar e aceita fazer turnos de 8 horas, entre as 08h00 e as 16h30m, entre segunda a sexta-feira, não ultrapassando 3 dias úteis de trabalho.

12.º

E opõe-se frontalmente à ameaça do seu chefe, de a escalar 4 vezes por semana em horário de 6 horas diárias, o que mais complicaria a sua vida familiar e profissional.

13.º

E discorda também quanto à apreciação de que os menores passam mensalmente 2 fins de semana com o pai.

14.º

Conforme alegado no requerimento inicial, o progenitor trabalha por turnos, distribuídos entre segunda-feira e domingo, pelo que, pese embora na regulação das responsabilidades parentais esteja previsto, não se verifica essa periodicidade na realidade.

15.º

O projecto de indeferimento não alinha nenhum fundamento em que essa recusa se podia estribar, observado que fosse o texto do n.º 2 do art. 57º do referido Código.

16.º

A segurança das dotações e a qualidade dos cuidados a prestar não preenchem nenhum desses fundamentos.

17.º

Isto é, não constitui uma exigência imperiosa do funcionamento dos serviços nem se verifica a impossibilidade de substituir a trabalhadora.

18.º

Aliás, neste conceito de indispensabilidade e correspectiva mobilidade entre serviços, alega-se que a requerente nem sequer é detentora do título de enfermeira especialista.

19.º

Neste segundo enquadramento, alega-se que o quadro normativo da contratação a termo do regime do contrato de trabalho em funções públicas prevê a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial e a termo certo ou incerto.

20.º

Pelo que, atenta a consagração legal com assento constitucional da conciliação entre a vida profissional e familiar, enquanto dever da entidade empregadora, não pode a trabalhadora aderir ao projecto de indeferimento, que não aduz cognoscitivamente fundamentos que obstem ao deferimento da sua pretensão.

Termos em que requer o deferimento da pretensão ou, caso assim não se entenda, o presente procedimento seja remetido para a entidade competente, devendo a trabalhadora ser notificada dessa remessa.”

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 a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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

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 ainda 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativamente ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
- 2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
- 5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
- 7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
- 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

3.2. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) **No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;**

iii) **No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente**

de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

3.3. Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, verifica-se que não cumpre os requisitos previstos no art.º 57º, nº1, b), subalíneas ii) e iii). Por outro lado, a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, na falta de acordo com a entidade empregadora, obedece ao disposto no art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho, isto é, por um lado, um período normal de trabalho semanal correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, por outro lado, que esse período normal de trabalho semanal seja prestado, consoante o pedido da trabalhadora, diariamente, de manhã ou de tarde, ou concentrado em três dias por semana.

Pelo que, nestes termos, não pode a trabalhadora escolher unilateralmente qual o período normal de trabalho semanal a tempo parcial que pretende, bem como não pode escolher o horário em concreto em que tal período normal de trabalho semanal se distribui.

3.4. Por outro lado, o regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares não pode vigorar até o menor ou menores completarem 12 anos de idade, ou independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, por tempo indeterminado, como defende a trabalhadora. Tal é o regime previsto para o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, conforme consta do art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho.

Assim, dispõe o art.º 55º, nº4, do Código do Trabalho, que *“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.”* Daí que um dos requisitos que deve constar do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial seja a indicação de que não está esgotado o período máximo de duração (cfr. art.º 57º, nº1, b), subalínea ii), do Código do Trabalho.

3.5. Mais se indica que, pretendendo a trabalhadora solicitar trabalho a tempo parcial pelo menor com 5 anos de idade, deverá gozar previamente a licença parental complementar prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho, uma vez que, nos termos do art.º 55º, nº2, do Código do Trabalho, tal direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. Acaso o pedido de trabalho a tempo parcial seja feito

em função do outro menor, com 11 anos de idade, este requisito deixa de ser necessário, atendendo a que já não é possível o gozo de tal licença, aplicável apenas a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos (cfr. art.º 51º, nº1, do Código do Trabalho).

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

3.7. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, nos termos do disposto nos art.ºs 55º e 57º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.