

PARECER N.º 925/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 4705-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.11.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta documento datado de 21.09.2022 e rececionado pela entidade empregadora na mesma data, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., ..., a exercer funções no ..., com o numero mecanográfico ..., com filha menor, ..., nascida a 29-03-2014, vem por este meio requerer a V. Exa, o exercício de funções a tempo parcial, nos termos dos artigos 35º, 55º e 57º do código de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com fundamento no disposto na alínea d) do n. 1 do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 35/2014 de 20 de Junho, por motivos que se ligam ao exercício das suas responsabilidades familiares, para acompanhamento a filho menor, pelo período de 1 ano, a partir de 1 de Novembro de 2022, até 31 de outubro de 2023 inclusive, com o seguinte horário semanal: 2.ª a 6.ª feira das 09:00 às 13:00 (4 horas diárias).

Mais informa que:

- O cônjuge, ..., exerce atividade profissional e que não se encontra no mesmo período em situação de licença, não está inibido ou impedido de exercer o poder paternal, que o cônjuge se desloca mensalmente a trabalho para fora do país e que a rede familiar é escassa;*
- Que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;*
- Não está esgotado o período máximo de duração da autorização do exercício de funções a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.*

Junto envia os comprovativos que alega.

(...)”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 14.11.2022 foi remetida à trabalhadora, comunicação do seguinte teor:

"(...)

Espero que se encontre melhor.

Cumpre-nos informar, que o seu pedido de horário a tempo parcial, recaiu o despacho da Senhora Diretora Executiva de 10.11.2022 "Não Autorizo o horário a tempo Parcial da ..."

Com os melhores cumprimentos

(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções na ..., no ... vem por este meio apresentar a sua apreciação sobre a resposta ao despacho da senhora Diretora Executiva. "Não autorizo o horário parcial da psicóloga...". em relação ao requerimento para o exercício de funções a tempo parcial, nos termos dos artigos 35º, 55º e 57º do código de trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com fundamento no disposto na alínea d) do n. 1 do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela lei 35/2014 de 20 de Junho, por motivos que se ligam ao exercício das suas responsabilidades familiares, para acompanhamento a filho menor, pelo período de 1 ano, a partir de 1 de Novembro de 2022, até 31 de outubro de 2023 inclusive, com o seguinte horário semanal: 2.ª a 6.ª feira das 09:00 às 13:00 (4 horas diárias).

Este requerimento foi submetido a 21 de setembro do corrente ano pela funcionária.

Foi submetido dentro dos prazos definidos pela legislação em vigor, "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 ... "3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão (...)"

Regendo-se a funcionária por valores de boa conduta e respeito pelos superiores hierárquicos e na boa fé de que o requerimento seria aceite, no dia 26 de outubro de 2022, uma vez que havia sido ultrapassado o prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, para o empregador comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, solicitou, por email ao serviço de recursos humanos e em simultâneo à jurista do ACES de ... ponto da situação ao requerimento submetido a 21 de setembro de 2022.

Nesta sequência recebeu a informação pela Dra. ..., jurista do ACES, que o requerimento ia ser ainda submetido a despacho da senhora Diretora Executiva no dia seguinte.

No dia 14 de novembro de 2022 a funcionária recebeu email, do serviço de pessoal do ACES, a informação por escrito, da recusa do pedido, tal como mencionado em cima.

A funcionária tem 3 filhas, um marido que se ausenta mensalmente a trabalho para o estrangeiro, escassa rede familiar e reside em ..., demorando cerca de 1 hora no trajeto casa/trabalho/casa em transportes públicos.

Quando iniciou atividade na ..., em março de 2020 foi-lhe autorizado por escrito, fazer horário contínuo, 7 horas seguidas.

No dia 1 de agosto de 2022, em período de férias, foi informada telefonicamente pela administrativa da ... que deveria a partir daquele momento e assim que regressasse do período de férias, fazer horário flexível, 8 horas diárias, com plataforma fixa das 10h às 12h30 e das 14h às 16h30 com obrigatoriedade de 1 hora de almoço. Esta informação surgiu na sequência de informação superior da Diretora Executiva a coordenadora da ... por email.

Desde essa altura para conseguir conciliar o horário imposto com as obrigações familiares, nomeadamente ir levar e buscar a filha mais nova a escola EB1 ..., passou a ter de usar o carro. Os custos de combustível (80 euros por semana), portagens e parquímetro (não existem parqueamentos para funcionários, nem parqueamentos gratuitos ao redor do centro de saúde) o stress acrescido para conciliar horários de trabalho e horários familiares têm sido de um desgaste imenso, ao ponto de ter ficado doente, de baixa médica e impossibilitada de continuar a dar resposta às suas obrigações profissionais e familiares.

Para conseguir conciliar de forma equilibrada a sua vida profissional e familiar, para dar apoio aos filhos, solicitou horário a tempo parcial, para exercício das suas obrigações familiares a filho menor.

A proteção da família, em especial dos filhos é um direito e um dever dos pais e o respeito pela proteção desses direitos tem sido defendido nas Diretivas Europeias, corroboradas por Portugal, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos trabalhadores com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

O artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob a epígrafe "trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares", estabelece: "(...) 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 atividade incompatível com a respetiva 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- ... 8 - "(...) 2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe "Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível" dispõe:

"(...) 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 (foi feito a 21 de setembro) 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 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; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. (A coordenadora da ... refere "Vamos ter, no entanto, um novo colega desta área a partir deste mês, pelo que não vamos entrar num défice assistencial, uma vez que poderemos cobrir as atividades que deixariam de ser realizadas pela colega ...").

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão (não foi cumprido o prazo, a resposta foi enviada por email no dia 14 de novembro de 2022).

4-No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa (o despacho refere "atendendo ao parecer da coordenadora da ..." que a jurista refere "a coordenadora do serviço emitiu parecer favorável ao pedido e tendo em consideração o interesse e conveniência do serviço não especifica) podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (enviado por email no dia 15 de novembro de 2022),

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador, se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo,

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias

subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido neste número;
c) Se não submeter o processo a apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

Tendo em conta que o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho, que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e sendo que no despacho não está fundamentado a impossibilidade de substituição do trabalhador, nas suas funções, pelo contrário, menciona a coordenadora a existência de um novo psicólogo na equipa, que pode assegurar as funções da funcionária, vem esta requerer a aprovação do horário parcial para assistência a filho menor pelo período de 1 ano.

A funcionária para exercer a sua atividade laboral, como psicóloga clínica, com vista à prevenção da doença e promoção da saúde aos utentes do ACES de ... e dar continuidade aos projetos em que está envolvida, com a qualidade e empenho com que tem feito até ao momento, necessita ela própria de manter o equilíbrio e harmonia da gestão da sua vida profissional e familiar, pelo que considera de suma importância a aprovação deste horário.

Mais alega que não foram cumpridos pela entidade empregadora os prazos previstos para resposta ao requerimento.

Desde já agradeço a sua atenção e compreensão para o assunto mencionado.

(...)

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.

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;

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

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;

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

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. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial rececionado pela entidade empregadora no dia 21.09.2022, tendo sido notificada da intenção de recusa em 14.11.2022 e o processo remetido a CITE em 25.11.2022.

Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência á sua filha com 8 (oito) anos de idade.

2.16. Solicita uma redução da carga horária semanal para 20h semanais.

2.17. Informou ainda que pretende que tal horário seja mantido pelo período de 1 ano.

2.18. A trabalhadora declarou que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.20. Declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.21. No que respeita à redução do período normal de trabalho a tempo parcial, refira-se que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, a redução do 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, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora.

2.22. Ora, a trabalhadora tem um período normal de trabalho diário de 8/horas e 35/horas semanais. Ao indicar uma redução de horário para 20/horas semanais carece sempre de acordo com a entidade empregadora, porquanto a trabalhadora pretende uma redução superior ao estabelecido no n.º 3 do artigo 55.º do CT.

2.23. Assim 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 20 DE DEZEMBRO DE 2022