

## PARECER N.º 214/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Processo n.º 613-TP/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 26.01.2024, por email, da entidade empregadora ..., 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 ... a prestar serviço na ...

**1.2.** Em 05.01.2024, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“(...) ..., a exercer funções na ..., nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, pelo período de 2 anos a iniciar 19 de Fevereiro de 2024.*

*Pretendo horário a tempo parcial (17,5h/semanais), rotativo (manha, tarde ou noite), de segunda a domingo, 2/3 dias por semana, de acordo com a melhor conveniência do serviço.*

*Mais informo que os meus descendentes, F. (DN: 15/08/2018) e M. (DN: 26/11/2021) vivem comigo em comunhão de mesa e habitação; que não possuo outra actividade remunerada; que já esgotei a direito à licença complementar; que nunca usufrui deste regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor exerce a sua actividade profissional em horário completo.*

*Solicito que toda a comunicação referente ao assunto em epigrafe, seja feita por escrito em carta registada. (...)”.*

**1.3.** Em 25.01.2024, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida por despacho da Sra: Enfermeira Diretora, tendo sido elaborada informação interna da qual consta o despacho da chefia:

*“(...)”*

**Documento de saída n.º: ...**

**Conhecimentos:**

**Observações/informação:**

Data: 25/01/2024 11:28:44

O pedido não pode ser autorizado. Qualquer redução de horário compromete a atividade assistencial da .... Compete à ULS garantir a atividade assistencial nesta área tão específica e crítica.

---

**Conhecimentos:**

**Observações/informação:**

Data: 25/01/2024 09:40:29

Considerando as graves carências de recursos humanos que esta ULS enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. Salienta-se que, sobretudo com a criação da ULS ... as carências que se verificavam agudizaram-se pelo que a redução de profissionais disponíveis poderá acarretar sérios prejuízos para o funcionamento dos serviços com as inerentes consequências para os doentes e utentes da ULS. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.

---

**Parecer Enf.<sup>a</sup> Supervisora da Área de Urgência e Cuidados Intensivos, por email, em 24/01/2024**

Bom dia

Valido toda a informação da Enf. Gestora ..., pelo que se remete à consideração superior.

---

**Parecer da Chefia, por email, em 24/01/2024**

Bom dia

Relativamente ao pedido da colaboradora ... (n.º mec....) a exercer funções na ..., a requerer horário de trabalho flexível (17,5H/ semanais), neste momento na unidade encontram-se 3 enfermeiras de Licença Parental e dois enfermeiros a faltar por doença; uma das enfermeiras requereu um horário flexível que foi autorizado, assim como a outras três foi autorizado o horário fixo e encontram-se 3 enfermeiras com horário fixo das 8h-16h de segunda a sexta, Para manter a lotação segura na Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente, nos vários turnos (manhãs, tardes e noites de semana e fins de semana) em que o número de enfermeiros escalados é igual em todos os turnos.

À consideração da Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Supervisora da Área de Urgência e Cuidados Intensivos

---

**INFORMAÇÃO INTERNA**

De AGRH - Núcleo de Assiduidade

Data: 24/1/2024

Assunto: Pedido de Horário a Tempo Parcial, ..., ...

O(A) Enfermeira, ... , nº mecanográfico ..., em regime de Contrato Individual de trabalho, a exercer funções na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial de 17.5h/sem em regime de horário rotativo de segunda a domingo 2/3 dias por semana de acordo com a melhor conveniência do serviço, durante 2 anos por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que é mãe de duas crianças menores, alerta-se, contudo, para o parecer da chefia.

A chefia informa:

“Neste momento na unidade encontram-se 3 enfermeiras de Licença Parental e dois enfermeiros a faltar por doença; uma das enfermeiras requereu um horário flexível que foi autorizado, assim como a outras três foi autorizado o horário fixo e encontram-se 3 enfermeiras com horário fixo das 8h-16h de segunda a sexta, para manter a lotação segura na Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente ,nos vários turnos (manhãs ,tardes e noites de semana e fins de semana) em que o número de enfermeiros escalados é igual em todos os turnos.”.

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido não está em condições de ser autorizado, submetendo-o à consideração superior, nos termos da lei.

(...)”.

**1.4.** Em 25.01.2024, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Eu, ..., colaboradora do ..., com o número mecanográfico ..., Enfermeira, a exercer funções na ..., venho por este meio manifestar a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário a tempo parcial.

Gostaria de esclarecer que o pedido de horário a tempo parcial por mim apresentado anteriormente, encontra-se plasmado nos termos do disposto nos artigos 55 e 57º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

Revogo, pois, a vossa recusa, uma vez que a redução da carga horária permitir-me-á exercer o apoio fundamental na educação dos meus descendentes, ... (DN: 15/08/2018) e ... (DN: 26/11/2021) os quais vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Para além disso, o pai dos menores supracitados, com o qual vivo em união de facto, tem uma atividade laboral em regime de horário completo, exigente e intensa que o obriga a realizar diariamente deslocações prolongadas até ao seu local de trabalho diário, bem como deslocações ao estrangeiro.

Ressalvo ainda que já esgotei o direito à licença complementar e que nunca usufruí deste regime de trabalho a tempo parcial, que agora solicito.

*Para a elaboração da minha resposta, consulte o horário de 22 de janeiro a 18 de fevereiro de 2024 disponível no portal do colaborador, que anexo ao e-mail.*

*Em relação ao despacho apresentado: A ... é constituída por 6 equipas (Fixa, A, B, C, D, E). Relativamente ao número de enfermeiros que constituem atualmente cada uma das equipas:*

- Equipa Fixa: 7 elementos*
- Equipa A: 16 elementos*
- Equipa B: 14 elementos*
- Equipa C: 17 elementos*
- Equipa D: 16 elementos (1 dos elementos ausente por doença)*
- Equipa E: 16 elementos*

*Atualmente encontram-se ausentes 4 elementos (1 Doença prolongada, 3 Licença parental).*

*Cada turno deve ser assegurado no mínimo por 13 enfermeiros. Sendo que como se pode observar na escala em vigor, que envio em anexo, estão escalados entre 13 a 20 elementos por turno.*

*Enfatizo que este pedido apenas se refere à diminuição da carga horária (17,5h/semana) mantendo o regime de roulement (turnos de manhã, tarde e noite de segunda-feira a domingo), com vista a demonstrar toda a minha flexibilidade neste período excecional.*

*Face ao demonstrado, não considero que o meu pedido de redução de carga horária tenha impacto significativo na prestação de cuidados seguros na ....*

*Peço encaminhamento do processo para que seja feita a apreciação pela entidade competente CITE (Comissão para igualdade no trabalho e no emprego), ficando a aguardar por deferimento (...)."*

## **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 Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**2.11.1.** 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.

**2.11.2.** 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:

- Já ter gozado a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades;
- 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.

**2.11.3.** 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.”*

**2.11.4.** 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.”*

**2.11.5.** 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.

**2.11.6.** 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.

**2.11.7.** 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.

**2.11.8.** 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.<sup>2</sup>

**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 (conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana).

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, nascidos em 2018 e 2021, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 2 anos a iniciar 19 de Fevereiro de 2024. Declarou, ainda, que pretende o horário a tempo parcial (17,5h/semanais), rotativo (manhã, tarde ou noite), de segunda a domingo, 2/3 dias por semana, de acordo com a melhor conveniência do serviço e que não possui outra actividade remunerada; que já esgotou a direito à licença complementar; que nunca usufruiu deste regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor exerce a sua actividade profissional em horário completo.

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.13.** Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora já que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

**2.14.** Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores 12 anos.

**2.15.** Solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, pelo período de 2 anos, a iniciar 19 de Fevereiro de 2024, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias por semana.

**2.16.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.17.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento*

*da empresa ou estabelecimento”.*

**2.18.** A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial por qualquer redução de horário comprometer a atividade assistencial da Unidade na área do doente crítico por existirem graves carências de recursos humanos, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, sobretudo com a criação da ULS ... as carências que se verificavam agudizaram-se pelo que a redução de profissionais disponíveis poderá acarretar sérios prejuízos para o funcionamento dos serviços com as inerentes consequências para os doentes e utentes da ULS, nomeadamente, por na unidade encontrarem-se 3 enfermeiras de Licença Parental e dois enfermeiros a faltar por doença; uma enfermeira requereu um horário flexível, assim como três foi autorizado o horário fixo e encontrarem-se 3 enfermeiras com horário fixo das 8h-16h de segunda a sexta, sendo necessário para manter a lotação segura na Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente, nos vários turnos (manhãs, tardes e noites de semana e fins de semana) que o número de enfermeiros escalados seja igual em todos os turnos.

**2.19.** Quanto aos motivos imperiosos do seu funcionamento, a entidade empregadora apesar de alegar a existência de graves carências de recursos humanos, fá-lo de forma genérica e abstrata, não cuidando em o demonstrar, objetivamente.

**2.20.** Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora por cumpridos os requisitos necessários e, por lado, as razões invocadas pela entidade empregadora indicam a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço, mas não resulta demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, tal como determina o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, tendo em conta o teor do pedido e da apreciação apresentado pela trabalhadora e o teor da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

**2.21.** Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, **a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe** que na elaboração

dos horários de trabalho **seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.22.** Enaltece-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ....

**3.2.** A Entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores as 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 aos trabalhadores 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2024.**