

PARECER N.º 546/CITE/2024

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 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2126-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.04.2024, por carta registada, 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 enfermeira a exercer funções no serviço de cardiologia.

1.2. Em 21.03.2024, por formulário interno manuscrito, a trabalhadora solicita autorização de trabalho a tempo parcial por um período de 6 meses com a possibilidade de continuidade até 2 anos, a iniciar a 21 de maio de 2024. Refere, ainda, que a distribuição dos turnos, deve ter em conta o horário flexível que já usufrui e aprovado, não devendo ultrapassar as 18 horas semanais a não ser em situações não previstas e por urgente conveniência de serviço, numa lógica de acordo mútuo. Anexa declaração de não exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade; atestado de agregado familiar do qual consta que o filho nasceu a ...; cópia do cartão cidadão do agregado familiar; declaração de atividade profissional do companheiro incompatível com o usufruto do mesmo pedido, declarando, cumprir, assim, os pressupostos do art.º 55 do CT.

1.3. Em 03.04.2024, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

“(…)

II. Fundamentação

Relativamente ao pedido de horário a tempo parcial, sugere que o seu horário seja aplicado por um período de 6 meses até 2 anos a iniciar a 21 de maio de 2024. Refere que a distribuição dos turnos, deve ter em conta o horário flexível que já usufrui e aprovado, não devendo ultrapassar as 18 horas semanais a não ser em situações não previstas e por urgente conveniência de serviço, numa lógica de acordo mútuo.

Pela especificidade do serviço de Cardiologia, que para além do internamento, tem uma unidade de cuidados intensivos coronários, está ainda de prevenção 24h por dia para a "Via Verde coronária" e

outros procedimentos emergentes nomeadamente cateterismos cardíacos, colocação de pacemaker, laboratório de Hemodinâmica e outros, o que implica a dotação de profissionais altamente qualificados e dedicados. O período de integração para os enfermeiros é superior a 90 dias, pelo que as equipas não podem ser mobilizadas sem cumprirem esse tempo de integração pelas atividades complexas do serviço e dos doentes em situação crítica com patologia cardíaca. Presentemente o serviço está dotado com 40 enfermeiros, pelo que se verifica um défice de sete (7) enfermeiros. Presentemente recorre-se a trabalho extraordinário para manter a atividade assistencial, e isto porque no presente ano o Ministério da Saúde e o Ministérios das Finanças não aprovaram o aumento de profissionais de Enfermagem para a A não autorização da contratação de mais enfermeiros não permite colocar outro profissional de em simultâneo (mais um enfermeiro na equipa) de forma a capacita-lo e forma-lo com a experiência necessária (tempo), nem de substituir o horário a tempo parcial da requerente sem comprometer as atividades do serviço.

A Senhora Enfermeira ... requer trabalhar apenas 18 horas, apesar de estar vinculada a um contrato de 35 horas semanais.

Como em qualquer serviço hospitalar, a elaboração do horário de trabalho para um qualquer enfermeiro que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 52 semanas por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: manhãs (M), tardes (T) e noites (N), a serem distribuídas de segunda-feira a Domingo. Os turnos, que são manhãs (M), tardes (T), e Noite (N), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço, e para esse turno.

A distribuição dos enfermeiros pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de doentes, é diferente, como facilmente se compreende.

De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:

Manhã — Mínimo 17 enfermeiros

Tarde — Mínimo de 10 enfermeiros

Noite — Mínimo de 5 enfermeiros

Este número de trabalhadores por turno representa o mínimo de enfermeiros necessários para satisfazer as necessidades dos doentes, tendo em conta que os doentes estão internados e precisam de cuidados de enfermagem nas 24 h do dia inclusive aos fins de semana, e ainda têm de dar resposta aos doentes que recorrem ao SU em situação de evento coronário (enfarte agudo de miocárdio, síndrome anginosa), e a todas as intervenções emergentes.

No presente momento o serviço tem já:

- Três enfermeiras ausentes por baixa prolongada;
- Duas com licença de parentalidade;
- Duas enfermeiras em horário de amamentação condicionando a prestação de cuidados na entrada e saída dos turnos por atribuição do direito que a Lei determina, do direito da dispensa de duas horas por dia;
- Onze enfermeiros com horário flexível, atribuídas por deliberação de Vossas Excelências;

- Seis enfermeiros com horários condicionados pelos horários flexíveis dos conjugues em que quatro, trabalham na Instituição. (conforme tabela em anexo)

Fazem parte da equipa três profissionais com idade superior a 50 anos a quem não pode ser autorizado a isenção do trabalho noturno, conforme a lei, pela necessidade de assegurar os cuidados de enfermagem.

As recomendações da OIT e dos Sindicatos da classe referem que a elaboração dos horários deve ter como objetivo:

1. Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;

2. Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais.

Para criar justiça, estes pressupostos devem aplicar-se a todos os profissionais.

Por fim relembro que o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, onde se prevê que “a organização do trabalho deve ser realizada em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” e deve ser aplicado a todos os trabalhadores.

III. Decisão

Tendo em conta o atrás informado, não existência de recursos de Enfermagem para assegurar os turnos tendo em conta que já estão autorizados onze (11) horários flexíveis nesta equipa, e ainda condicionantes resultantes dos horários flexíveis dos conjugues, propomos manter o horário flexível da Enfermeira ..., apesar das dificuldades existentes na elaboração dos horários mensais e mais ainda em período de férias, e isto porque a ULS (...) tem que garantir a assistência de saúde dos cidadãos com segurança e neste caso específico o direito a assistência aos doentes com eventos cardíacos.

A ULS (...), zelosa e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as necessidades dos profissionais com as necessidades do serviço, analisado que foram os documentos apresentados e os recursos humanos para fazer face ao tratamento dos doentes internados e a necessitar cuidados emergentes, não pode ser concedido deferimento ao horário a tempo parcial, conforme solicitado pela requerente.

(...)”

1.4. Em 08.04.2024, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

“(…)”

Assunto: Resposta à Intenção de recusa ao Pedido de Trabalho a Tempo parcial nos termos do disposto do artigo 55.º/57.º do Código de Trabalho

Receção: dia 03/04/2024, via email por remetente ..., Assistente técnico, e assinada pelo Ex.mo Senhor Presidente do Conselho de Administração ...

Eu, (doravante com conjugação verbal na primeira pessoa), venho por este meio apresentar a minha reiterada intenção de horário a tempo parcial apresentado à ULS S. (doravante identificada como entidade empregadora), com base nas seguintes condições:

*Tenho como agregado familiar um filho nascido a ... e um companheiro em regime de união de facto;
Exerço a minha atividade profissional em regime de horário por turnos e desde outubro de 2023 tive necessidade de recorrer ao horário flexível para apoio à parentalidade, contudo, mantive o horário por turnos de forma a não causar prejuízo nas necessidades de serviço; Apesar disso, não está a ser possível garantir o apoio ao meu filho menor de 12 anos pois ao longo dos meses são sempre atribuídas horas suplementares além das previstas do mês tal como se pode verificar na antepenúltima coluna dos seguintes horários aprovados;*

(...)

- O meu companheiro, pai do referido menor, exerce a profissão quer em regime de prestação de serviços com atribuição de horário por turnos lançados mensalmente, quer em regime de horário pós laboral na área da restauração e com consequentes deslocações para fora da área de residência; a dispersão de locais, horários e disponibilidade laboral para os 7 dias da semana a que se encontra sujeito, são muito regularmente impeditivos e incompatíveis com a conciliação da garantia de assistência ao nosso filho e das responsabilidades familiares no período fora do horário escolar (incluindo noites e fim de semana);

- Não dispomos de suporte familiar alternativo para suprir as obrigações decorrentes, nem tão pouco de prestar a assistência necessária à educação e acompanhamento do menor, e prevê-se maior dificuldade no período de férias escolares;

- Declaro exercer em exclusivo o direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, não se arrogando o meu cônjuge de tal faculdade;

- Sem prejuízo da faculdade legalmente conferida à entidade patronal, declaro que pretendo gozar horário a tempo parcial pelo menor de 12 anos, durante o período de 6 meses com possibilidade de prorrogação até 2 anos;

- Estou inteiramente disponível para formalizar um acordo junto da entidade empregadora no que diz respeito à conciliação entre o cumprimento das minhas responsabilidades familiares e a respetiva elaboração dos horários de trabalho relativamente ao número de horas semanais, horas de entrada e saída incluindo horário por turnos inclusivamente ao fim de semana, local onde possa exercer funções e ainda da data de início do horário requisitado.

No que diz respeito à fundamentação apresentada pela entidade empregadora compreendo que o direito ao horário a tempo parcial possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT)}.

Apesar da entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência; de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que tal como apresenta, o serviço de Cardiologia apesar

de ter bastantes especificidades, apresenta uma multiplicidade de valências e ainda uma multiplicidade de horários de entrada e saída, não se restringindo a uma distribuição pelos turnos referidos na argumentação (Manhã, Tarde e Noite).

Além disso, e pelo supra mencionado, em momento algum é referido que as funções por mim desempenhadas sejam indispensáveis, nomeadamente pelas dificuldades de substituição associada a um período de integração de 90 dias, visto que eu não exerço funções nos laboratórios onde esse tempo possa estar previsto. Atualmente exerço funções no serviço de internamento e unidade coronária que em média completam um período de 15 dias de integração de novos profissionais, e que inclusivamente foi por mim considerado ao calcular o pedido da data de início de funções de forma a garantir tempo superior a esse período. No entanto, reforço que estou disponível para ajustar esse início, caso se encontre resposta para a integração de novos elementos, nomeadamente se for considerada a colmatação dos défices de enfermeiros no serviço de Cardiologia, recorrendo à aceitação/autorização dos pedidos de transferências formais de enfermeiro; para o serviço de Cardiologia.

Quanto aos motivos associados ao comprometimento das atividades de serviço associados à aprovação do horário a tempo parcial e às dificuldades de contratação, que foram mencionados na fundamentação escrita da entidade empregadora, considero que a gestão poderá recorrer a outras estratégias de mobilidade de recursos humanos. De momento não estou a exercer funções como especialista, não são atribuídas horas à função de interlocução e todo o trabalho do último ano que exerci como elemento da equipa de um projeto de melhoria contínua não auferiu de reconhecimento de horas laborais, nem atribuição de horas planeadas em horário e neste momento a sua manutenção implica a continuidade de trabalho extra não remunerado. Considero que existem valências no serviço de cardiologia que em matéria de gestão de recursos humanos, ficariam beneficiadas com a alocação de um elemento com as minhas especificidades curriculares e experiência profissional associado a uma gestão favorecida pelo horário a tempo parcial.

Assim, solicito que a entidade empregadora tenha em consideração o supra exposto de forma a concluir favoravelmente pelo deferimento do horário a tempo parcial, assegurando assim o respeito pelo direito inequívoco em matéria de igualdade e não discriminação relativo ao artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

(...)"

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, **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 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. Ora, a trabalhadora solicita a concessão de horário de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho, de forma a poder dar assistência ao seu filho menor, nascido a 21.08.2014, por um período de 6 meses com a possibilidade de continuidade até 2 anos, a iniciar a 21 de maio de 2024 e cuja distribuição de turnos deve ter em conta o horário flexível que já usufrui e aprovado, não devendo ultrapassar as 18 horas semanais a não ser em situações não previstas e por urgente conveniência de serviço, numa lógica de acordo mútuo; junta cópia do cartão cidadão, do agregado familiar e declaração de atividade profissional do companheiro incompatível com o usufruto do mesmo pedido.

2.14. Contudo, da análise dos requisitos de legitimidade que devem obrigatoriamente constar do pedido, **como supra se enumera e evidencia nos pontos 2.11.1 e 2.12, resulta que o mesmo padece das seguintes omissões:** 1) apesar do pedido mencionar que a distribuição de turnos deve ter em conta o horário flexível que já usufrui e aprovado, não devendo ultrapassar as 18 horas semanais, ainda assim, **é omissa quanto à escolha pretendida, não faz indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, se diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana,** salvaguardando-se a possibilidade de poder celebrar acordo em contrário com o empregador e de demonstrar disponibilidade nesse sentido como fez a requerente, **contudo no pedido, a requerente tem de escolher/de indicar uma das**

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

modalidades pretendidas, se diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.15. O pedido da trabalhadora é ainda omissivo, quanto à indicação se já gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades (artigo 51.º do Código de Trabalho), condição *sine qua non* para requerer trabalhar a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho.

2.16. O/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, **tem direito a trabalhar a tempo parcial, após o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades,** (já supra descrito no ponto 2.11.2) **cuja omissão obsta ao exercício do presente direito,** tal como previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.17. E, ainda, **deverá fazer a** indicação se já usufruiu e/ou esgotou o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, não se mostrando suficiente a menção *“por um período de 6 meses com a possibilidade de continuidade até 2 anos, a iniciar a 21 de maio de 2024”, advertindo-se, que em caso de prorrogação, uma vez que 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}*, a ser solicitada com idêntica formalidade.

2.18. 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,** prejudicando a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa.

2.19. **A trabalhadora poderá apresentar novo pedido,** caso e/ou após o gozo, o exercício do direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.20. Caso a trabalhadora já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, deverá fazer essa declaração, bem como de todos os outros requisitos exigíveis e supra elencados **nos pontos 2.11.1 e 2.12.**

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

3.2. 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, com indicação dos requisitos supra enunciados e enumerados nos pontos 2.11.1. e 2.12., caso já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, como previsto no artigo 51.º do Código de Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 08 DE MAIO DE 2024.**