

**PARECER N.º 669/CITE/2021**

**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 nº CITE-TP/2900/2021

**I – OBJETO**

- 1.1.** A **CITE** recebeu, por carta registada com aviso de receção remetida no dia **12 de novembro de 2021**, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional, que exerce funções no Serviço de Obstetrícia, Bloco de Partos.
- 1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por requerimento datado do dia **11 de outubro de 2021**, nos termos solicita “(...) *a continuidade da redução de horário, propondo o mesmo horário que pratico atualmente, para assistência e acompanhamento ao meu filho com deficiência. Declaro que, o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (...)*”
- 1.3.** A trabalhadora declara que se encontra a praticar um horário de segunda a sexta feira, compreendido entre as 09h00 e as 15h00, o que representa um período normal de trabalho de seis horas diárias e trinta horas semanais.
- 1.4.** Colhido parecer da Enfermeira Gestora da Unidade veio a mesma referir que nada tem a opor: “*Tomei conhecimento. Será uma continuidade da redução do horário, dada a necessidade de assistência a filho*”
- 1.5.** No dia **22 de outubro de 2021**, foi elaborada informação do departamento de recursos humanos da qual emerge que a trabalhadora requerente se encontra a gozar, desde 30/11/2020, de uma redução de cinco horas no horário semanal de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 54º do Código do Trabalho, em virtude

de ter um filho portador de deficiência, nascido em 24/04/2013, e que ora pretende prorrogar.

- 1.6.** Por comunicação eletrónica datada de **25 de outubro de 2021**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido da trabalhadora, nos seguintes termos:

*“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa. em 11/10/2021, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 21/10/2021, tendo sido proferida a seguinte deliberação: “Indeferido atendendo à falta de cabimento legal”. Junto se anexa o documento no qual consta a deliberação do Conselho de Administração. Mais se informa que ao abrigo do n.º4, do artigo 57º do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia 02/11/2021.(...)”*

- 1.7.** Em resposta, a trabalhadora, por comunicação eletrónica enviada no dia **26 de outubro de 2021**, informa que *“(...) não alterei fundamento ao pedido anteriormente solicitado e deliberado favoravelmente, por considerar que as condições se mantêm. Atendendo a que a deliberação atual é resultante do Conselho de Administração foi “Indeferido atendendo à falta de cabimento legal”, serve a presente via para apresentar novo fundamento ao meu pedido, invocando para o efeito o artigo 55.º do Código do Trabalho, nos seguintes pontos: 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. (...)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. 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

*Atendendo a que a minha necessidade efetiva não implica uma redução do tempo de serviço para metade, pretendo apenas que me seja atribuído o horário das 9h às 15h de segunda a sexta-feira, usufruindo deste modo da dispensa de uma hora por dia, o que perfaz a totalidade de 5 horas de redução. Mais se acrescenta, que a Sra. Enfermeira Chefe do serviço não se opôs a este pedido, atendendo a que esta redução não interfere com a dinâmica do serviço. Os documentos subjacentes, ao pedido, como sendo a declaração médica comprovativa da condição clínica do meu filho e o acordo de regulação parental, onde se atesta que eu sou a detentora da guarda total já se encontram na vossa posse, através de pedidos feitos anteriormente. Dado que a situação se mantém não considerarei necessário nova entrega, mas encontrando-me disponível para o fazer novamente, caso necessário.”*

- 1.8.** Este pedido foi objeto de deliberação do conselho de administração da entidade empregadora que, no dia **28.10.2021**, convidou a trabalhadora ao aperfeiçoamento do requerimento apresentado, designadamente “completar as evidências em falta”.

- 1.9.** Neste pressuposto, no dia **29 de outubro de 2021**, a trabalhadora entregou novo pedido, nos seguintes termos:

*“Em cumprimento da deliberação do Conselho de Administração de 28/10/2021, ..., mecanográfico ..., Assistente Operacional em exercício de funções no Serviço de Obstetrícia/Ginecologia, vem por este meio solicitar autorização para o cumprimento do respetivo horário de trabalho, em regime parcial de 30 horas semanais, ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57º do Código do Trabalho, atendendo ao facto de ser mãe de uma criança menor de 12 anos de idade que sofre de uma deficiência, conforme documentos entregues juntamente com o requerimento apresentado em 11/10/2021.*

*Para os devidos efeitos, declaro:*

*a) Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, constituindo um agregado monoparental;*

*b) Pretendo iniciar o horário a tempo parcial, no dia imediato após a cessação da autorização concedida em 2020, ou seja, o dia 30/11/2020.*

*c) Que não se encontra esgotado a duração máxima do trabalho a tempo parcial, pelo que*

*pretendo cumprir o horário a tempo parcial, até ao limite máximo legalmente previsto, ou seja, quatro anos.*

*d) Pretendo manter o horário atualmente praticado, com entrada às 09:00 horas e saída às 15:00 horas, de segunda a sexta-feira.”*

- 1.10.** No dia **5 de novembro de 2021**, a entidade empregadora vem manifestar a sua intenção de recusar o pedido da trabalhadora, nos seguintes termos:

*“Serve a presente para informar V. Ex., que o requerimento apresentado em 29/10/2021, foi submetido a reunião do Conselho de Administração no dia 04/11/2021, tendo sido proferida a seguinte deliberação: “Indeferido, atendendo à grande dificuldade em contratar Assistentes Operacionais e ao facto do Serviço ter carência de horas para preenchimento das escalas. Acresce que o horário pretendido pela requerente impossibilita o preenchimento de um posto de trabalho que uma escala requer, estando a mesma como supranumerária esta situação cria sentimento de injustiça com as colegas, sendo manifestamente ineficiente. Mais se informa que V. Ex., dispõe do prazo de cinco dias para se manifestar, até ao dia 10/11/2021. Decorrido este prazo, o processo será remetido para a Comissão da Igualdade no Trabalho e no Emprego. Junta-se em anexo, o documento no qual se encontra exarada a deliberação do Conselho de Administração.”*

- 1.11.** A entidade empregadora junta ao expediente enviado à CITE cópia dos PMT's dos meses de setembro, outubro e novembro de 2021 referente ao Departamento da Mulher e da Criança.

- 1.12.** A trabalhadora no seu requerimento inicial junta um atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., comprovativo da residência e da composição do agregado familiar constituído designadamente pela trabalhadora e pelo seu filho, e ainda

uma informação clínica do Serviço de Pediatria do ..., comprovativa da situação clínica da criança.

- 1.13.** Não consta do expediente remetido a esta Comissão que a trabalhadora tenha vindo apresentar a sua apreciação à intenção de recusa nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.
- 1.14.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumpre apreciar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) 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.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.8.** No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

**2.9.** No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “os pais e as 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.”, dispondo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

**2.12.** No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.13.** Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

**2.14.** Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

**2.15.** 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.”.*

**2.16.** 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.”*

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.21.** Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.

**2.22.** Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, cumpre sublinhar que o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de admissibilidade do pedido, a saber:

- 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.

**2.23.** Situação jurídica diferente é a que se encontra consagrada no **artigo 54º do Código do Trabalho**, e permite a **redução** do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, cuja recusa ou apreciação pela entidade empregadora não depende de parecer prévio da CITE, e relativamente à qual não nos iremos pronunciar.

**2.24.** Circunscrevemos por isso esta apreciação ao pedido de trabalho a tempo parcial, enviado pela trabalhadora no dia 29 de outubro de 2021, nos termos do qual solicita a trabalhadora que lhe seja autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, constituindo um agregado monoparental; que pretende iniciar o horário a tempo parcial, no dia imediato após a cessação da autorização concedida em 2020, ou seja, o dia 30/11/2020; que não se encontra esgotada a duração máxima do trabalho a tempo parcial, pelo que pretende cumprir o horário a tempo parcial, até ao limite máximo legalmente previsto, ou seja, quatro anos, e que pretende manter o horário atualmente praticado, com entrada às 09:00 horas e saída às 15:00 horas, de segunda a sexta-feira.”

**2.25.** A trabalhadora não refere, porém, nos termos do artigo 57º, nº 1, alínea b) iii) do Código do Trabalho, 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/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal. Todavia, analisados cautelosamente os sucessivos requerimentos apresentados constatamos que a, dada altura, refere a existência de um regime regulação do exercício das responsabilidades parentais de que a entidade empregadora já tem conhecimento, não se antevendo por parte desta qualquer impugnação a este respeito. Ademais, a trabalhadora refere e comprova tratar-se de um agregado monoparental do qual faz parte apenas a própria e o seu filho, e tal facto basta-nos para admitir que se encontra preenchido este requisito, atenta a *ratio legis* deste normativo.

**2.26.** Desconhecemos também se a trabalhadora, no caso concreto, terá esgotado a

licença complementar, mas tal facto resulta irrelevante se atentarmos na idade da criança que, nascida em 2013, tem já oito anos, pelo que não se impõe o cumprimento deste requisito que faz sentido no contexto do artigo 51º do Código do Trabalho para crianças com idade inferior a seis anos.

**2.27.** Observando todos estes requisitos, o pedido da trabalhadora não cumpre, porém, em nosso entendimento, a modalidade de organização do tempo de trabalho ajustada a uma situação de facto que não contempla, como é o caso, o acordo da entidade empregadora. Senão vejamos.

**2.28.** O que a trabalhadora, aqui requerente, verdadeiramente pretende é uma redução de cinco horas do período normal de trabalho, sendo seu propósito manter o horário que tem praticado, pelo menos de 30/11/2020, de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 15h00, totalizando assim 30 horas semanais, e, portanto, menos cinco do que estaria obrigada a cumprir.

**2.29.** Esta redução, fora do enquadramento jurídico contemplado no artigo 54º do Código do Trabalho, atentos os pressupostos que dele constam, passou necessariamente por um acordo com a entidade empregadora, que, como vimos, na presente data, pelas circunstâncias que aduz, não está disposta a manter, inviabilizando assim a possibilidade de um acordo.

**2.30.** Ora, como resulta das disposições conjugadas dos artigos 51º, nº, 1, alínea b) e 55º, nº 3 ambos 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.”

**2.32.** Confrontada a letra da lei e o pedido da trabalhadora constatamos que esta requer a *aplicação do regime de trabalho a tempo parcial, pretendendo que a organização do trabalho a tempo parcial complete **30 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta, entre as 09h00 e as 15h00.***

**2.33.** Ora, se a trabalhadora se encontra vinculada a um período normal de trabalho de

35 horas semanais, e se não existe acordo com a entidade empregadora, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado, nos termos do referido artigo 55º, nº 3, seria de **17,5 horas/semana**, e não 30 horas como peticiona.

**2.34.** Facto que, se é verdade que possa abonar a entidade empregadora atenta a *dificuldade em contratar Assistentes Operacionais e ao ter carência de horas para preenchimento das escalas* - de que dá nota na intenção de recusa, não deixa de configurar o desvirtuamento de um requisito formal de que depende a admissibilidade do pedido, e que impede uma apreciação da situação em análise que não seja favorável à entidade empregadora.

**2.35.** Consideramos, por isso, que os requisitos de admissibilidade do pedido da trabalhadora não se mostram totalmente preenchidos, e que, nessa medida, se torna inútil a análise das circunstâncias sobre as quais a entidade empregadora fundamenta as exigências imperiosas do serviço que impedem a atribuição do horário a tempo parcial.

**2.36.** Sobre o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, diga-se que, sendo um conceito indeterminado, cabe à doutrina e à jurisprudência densificar e concretizar, valerão as mesmas considerações que se impõem à recusa de trabalho em horário flexível, não só por efeito da inserção sistemática das duas ferramentas legais nos mesmos artigos, mas porque valerá quanto às mesmas a “ratio legis” subjacente aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.

**2.37.** Por isso mesmo entendemos que também aqui, “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.38.** Exigindo-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e

inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho naquele serviço específico não permite a atribuição de um horário a tempo parcial que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.39.** Tornando-se materialmente inútil tal apreciação, como referimos, e pelas razões invocadas, cumpre sublinhar que pode a trabalhadora requerente, querendo, apresentar novo pedido no qual se apresentem preenchidos todos os requisitos legais de que depende a análise da sua pretensão.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá apresentar, a todo o tempo, novo pedido do qual resulte o preenchimento de todos os requisitos de que depende a sua admissibilidade.**

**3.2.** A entidade empregadora deve ainda assim 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, em conformidade com o 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 **07 DE DEZEMBRO DE 2021**,

CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.