

## PARECER N.º 392/CITE/2022

**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 CITE-TP/1654/2022

### I – OBJETO

- 1.1. A **CITE** recebeu, por comunicação eletrónica do dia **12 de maio de 2022**, de entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...
- 1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **26 de abril de 2022**, nos termos do qual solicitou “(...) a redução de período de trabalho a tempo parcial (de 40h semanais para 20h) ao abrigo do **artigo 55º do Código de Trabalho**, por motivos de ordem pessoal uma vez que as condições de saúde dos meus pais sofreram alterações e não tenho outro suporte familiar, pelo que tem sido um desafio constante conciliar os horários da atividade profissional com as responsabilidades familiares, no que concerne ao acompanhamento da atividade escolar e actividades extra curriculares do ..., não só nesta fase como na entrada para a escola primária, num futuro próximo.(...)”
- 1.3. Mais declarou a trabalhadora, no seu pedido, que o filho, ..., é menor de 12 anos, e vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em alternância com os dias em que reside com pai de acordo com a regulação do exercício das responsabilidades parentais de 29/05/2018.
- 1.4. Que o seu suporte familiar reside a mais de 180km de distância.
- 1.5. Que usufruiu de licença parental alargada, pelo período de três meses, após a licença parental inicial aquando do nascimento do ... (meses de maio, junho e julho de 2016), conforme prevista no artigo 51º do Código do Trabalho;
- 1.6. Que é a primeira vez que solicita a redução do período de trabalho ao abrigo do artigo 55º do CT e que, por isso, não está esgotado o período máximo de duração do direito a trabalhar em regime de tempo parcial ao abrigo do artigo

55º

- 1.7. Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
- 1.8. Que pretende a organização do trabalho a tempo parcial, com início a partir do dia 27 de maio de 2022, com final do mesmo a 26 de maio de 2023 com possibilidade de renovação por igual período.
- 1.9. Que “de forma a não comprometer o serviço da ...” sugere realizar as 20h semanais em 2 ou 3 dias (dias úteis ou fins-de-semana) sempre que estes sejam coincidentes com os dias em que o ... está ao cuidado do pai, sendo estes dias acordados previamente com a entidade empregadora.
- 1.10. Que se disponibiliza igualmente para trabalhar em dias feriados, desde que, uma vez mais, o filho, nesses dias, esteja ao cuidado do outro progenitor.
- 1.11. A este pedido respondeu a entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **08 de maio 2022**, nos seguintes termos:

“Em resposta ao pedido solicitado, de acordo com o esclarecimento feito pela ... **e pelo Apoio Jurídico dos Advogados da Empresa passo a informar:**

-Art.º 55, é que, todos os trabalhadores com filhos menores de até 12 anos, podem pedir temporariamente a redução do horário de trabalho a tempo parcial.

- Art.º 56, do Código do Trabalho, o horário flexível de trabalho é “aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho.”

**1 - Havendo este direito, a empresa concorda em aceitar a redução de horário.**

- É ainda estipulado que o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória que tenham a duração igual a metade do horário normal de trabalho diário (quatro horas num horário de trabalho diário de oito horas). Em suma: um trabalhador que tenha um horário normal de oito horas diárias pode passar a ter apenas quatro horas fixas de trabalho por dia, permitindo assim maior flexibilidade nas horas de entrada e de saída. O regime de horário flexível pode ser prorrogado até dois anos, sendo que a partir do terceiro filho, o limite passa para três anos.

**2 - O Horário de trabalho será feito de maneira a que a ... minimize a falta da colaboradora que ocupa o lugar de ...**

- O horário de trabalho que já se encontra feito e que foi comunicado em Dezembro de 2021, no qual se encontra escalado pelos trabalhadores de forma rotativa deverá ser assegurado e inalterado (fins de semana e feriados).

Pode ser trocado, entre os colegas, que tenham disponibilidade para tal. Assegurando o horário de funcionamento da ... que é obrigatório por lei e de acordo com o regulamento do ...

- Assim a colaborada tem de rever o horário já feito e em acordo com o pai da criança encontrar a melhor maneira de cumprir com o mesmo.



- O horário semanal de segunda a sexta-feira, é feito de acordo com a disponibilidade da trabalhadora, adaptado aos dias em que tem ou não o seu filho a cargo. Sendo feito um horário de 4 horas diárias podendo escolher o horário entre as 13:00 e as 21:00 horas (período em que a ... fica sem ...), sugerindo o período de trabalho entre as 13h00 e 17h00; entre as 14h00 e 18h00; entre as 16h00 e 20h00; 17h00 e 21h00, sempre de acordo e com as necessidades da entidade profissional e aliadas com a trabalhadora quando tem o filho a seu cargo.
- Quando estiver a trabalhar ao fim de semana são feitas as 20 horas semanais.

### **3 – Incompatibilidades**

- De referir que durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

### **4 – A respetiva redução de horário, com início a 1 Junho de 2022, até esgotado o período máximo no seu direito legal.**

Aguardo a tua resposta ao email e caso concordes efetuaremos em conjunto o horário até 31/12/2022.(...)”

**1.12.** No mesmo dia, veio a trabalhadora esclarecer, também por comunicação eletrónica, que:

“(...) O pedido de redução horária, com conseqüente diminuição de retribuição salarial, prende-se com a dificuldade em conciliar horários profissionais com as responsabilidades parentais. São inúmeros os artigos presentes na Constituição Portuguesa, em Directivas Portuguesas e no Código de Trabalho, que referem 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

Tendo em consideração esta premissa e atendendo a que:

- Não assumo a Direção Técnica e que não exerço funções em que não possa ser substituída;
- Que não é obrigatória a presença efectiva de um ... no horário completo em que a ... está aberta ao público;
- Que nos últimos 2 meses, foi-me concedida a redução horária em que cumpria as 20h em apenas em 2 dias por semana, mantendo os fins-de-semana e feriados já definidos;
- Que a minha ausência não compromete o funcionamento normal da ..., uma vez que a Lei que rege o funcionamento das ..., não obriga a presença de mais de 1 ou 2 ... no quadro da empresa e que na ..., esse número já é respeitado sem considerar a minha posição;
- Que o horário do colégio do ... mantém actividade até às 18h30, e que na escola primária, o horário passará a ser até às 18h;
- Que a ... tem, neste momento, um quadro de pessoal mais do que suficiente para o exercício diário da ..., tendo a presença de 2 funcionários a mais, como foi referido por vós em diversas ocasiões.

No dia 26 de Abril, enviei por escrito, o pedido de redução horária, com a

seguinte formulação que transcrevo abaixo:

"De forma a não comprometer o serviço da ..., sugiro realizar as 20h semanais em 2 ou 3 dias (dias úteis ou fins-de-semana) sempre que estes sejam coincidentes com os dias em que o ... está ao cuidado do pai, sendo estes dias acordados previamente convosco. Disponibilizo-me também a trabalhar dias feriados, desde que, uma vez mais, o ... esteja ao cuidado do Pai."

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."

Contudo, ao analisar o vosso email, considero não ter sido dada uma resposta concreta ao pedido solicitado, ou seja, 3 dias por semana (9h-18h | 9h-13h) ou caso seja mais favorável à ..., os 2 dias por semana (9h-20h).

Aguardo, então, uma resposta da vossa parte e, no caso desta não ser favorável ao pedido concreto apresentado, deve ser solicitado o pedido de parecer prévio obrigatório à CITE, a qual emitirá um parecer ao exposto."

- 1.13.** Após o que a entidade empregadora remeteu à trabalhadora nova comunicação eletrónica em **12 de maio de 2022**, manifestando **intenção de recusar** o seu pedido nos seguintes termos:

!(...)1.º Ora como se pode ler no seu numero 2.º do supra citado artigo "o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar".. prevista no artigo 51 do código do trabalho.

2.º Verificado que a trabalhadora não usufruiu desse direito previsto no artigo 51.º do código do trabalho e que o mesmo apenas pode ser exercido para a assistência a filho, com idade não superior a seis anos, entende-se, não ser de aplicar as disposições legais invocadas pela trabalhadora.

3.º Sem prejuízo;

4.º De ainda se referir que o horário pretendido pela trabalhadora, põe em causa o bom funcionamento da entidade empregadora.

5.º O Horário que a trabalhadora apresenta no que diz respeito ao colégio que o seu filho frequenta, também não é compatível com o requerido pela trabalhadora, visto que o mesmo encerra a sua atividade as 18h30m, pelo que não se verificam os pressupostos de assistência à família.

Assim deveria a trabalhadora ter lançado mão de outras disposições legais previstas no código do trabalho no que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, mediante acordo escrito, e com horários de trabalho a acordar pelas partes, pelo que se recusa o pedido formulado pela trabalhadora."

- 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.”, dispendo 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 ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

**2.16.** E que, 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**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a devem conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

**2.24.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, com 30 dias de antecedência relativamente ao início pretendido, a trabalhadora aqui requerente solicita, com relevo para a apreciação do pedido:

- i) a atribuição de um horário a tempo parcial de 20h semanais, distribuídas em 2 ou 3 dias (dias úteis ou fins-de-semana e ainda feriados) sempre que estes dias sejam coincidentes com os dias em que a criança está ao cuidado do pai;
- ii) com início a partir do dia 27 de maio de 2022 e até até 26 de maio de 2023, com possibilidade de renovação por igual período;
- iii) para prestar assistência ao seu filho, com idade inferior a 12 anos, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação;
- iv) mais declara que o outro progenitor, com quem partilha as responsabilidades parentais, tem atividade profissional, sem que beneficie ao mesmo tempo de prestação de trabalho a tempo parcial.

- v) refere ainda que o pedido apresentado não ultrapassa o tempo máximo legalmente previsto na lei.
- vi) e ainda que se encontra esgotado o gozo do direito a licença parental complementar que gozou durante três meses, após o gozo da licença inicial, designadamente em maio, junho e julho de 2016.

**2.25.** Confrontados os requisitos de admissibilidade do pedido com o pedido da trabalhadora entendemos que o mesmo se encontra devidamente formulado ao abrigo das referidas normas legais e devidamente enquadrado, pelo que, sendo legalmente admissível, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.26.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de **exigências imperiosas do funcionamento da empresa** ou de **impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável**.

**2.27.** Sobre o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa que, sendo um conceito indeterminado, cabe à doutrina e à jurisprudência densificar e concretizar, valerão as mesmas considerações que se impõe 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.

**2.28.** 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 excecionais, 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)

**2.29.** Exige-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.

**2.30.** Ora, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora, afigura-se-nos que, salvo melhor entendimento, não concretiza objetiva e inequivocamente qualquer facto que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permita concluir que o trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do estabelecimento ou do prestado.

**2.31.** Aliás, a entidade empregadora limita-se a alegar que o pedido da trabalhadora “põe em causa o bom funcionamento da entidade empregadora”, sem concretizar uma única circunstância que nos permita inferir tal conclusão. Desconhecemos, pois, o período de funcionamento diário da entidade empregadora, a forma de organização e gestão dos tempos de trabalho, o número de trabalhadores/as afectos à dita organização, ou eventual existência de tempos a descoberto em caso de aceitação da redução pretendida.

**2.32.** E, por último, não resultam igualmente alegadas ou comprovadas quaisquer circunstâncias e características específicas desta trabalhadora que imponham concluir pela impossibilidade da sua substituição.

**2.33.** Reconhecendo novamente os contributos da jurisprudência para a densificação deste conceito, entendemos, conforme decidido pelo Tribunal da Relação do Porto, em 18.05.2020, no processo 9430/18.0T8VNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que as “exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”

**2.34.** Posto o que, e concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime

de trabalho a tempo parcial, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio **desfavorável 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 ....

**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 08 DE JUNHO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.