

PARECER N.º 871/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.

Processo n.º 4410 - TP/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 11.09.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos de emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 22.08.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Trabalho a Tempo Parcial

Data: 22 de agosto de 2023

(Tal como solicitado no comunicado em anexo, envio o requerimento com a reformulação em que consta a declaração em falta.)

..., ... com o número mecanográfico ..., a exercer funções do Serviço de ... desde junho de 2006, com Contrato Individual de Trabalho de 35 horas semanais, vem por este meio solicitar a Vossa Excelência, que lhe seja concedido trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55º do Código do Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro.

A redução para meio horário (17h30 semanais) terá início no dia 03/10/2023, terminando a 02/10/2024. Este pedido tem como objetivo a prestação de assistência aos filhos ... (nascida a 12/10/2014), ... (nascido a 12/10/2014) e ... (nascido a 07/12/2019).

Declara-se que:

- Os menores vivem com a requerente (mãe), assim como como pai, em comunhão de mesa e habitação.*
- Os três menores têm idade inferior a 12 anos.*
- A requerente ainda não gozou de nenhum período de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.*
- O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

Sem outro assunto de momento, aguarda deferimento.”

Anteriormente, por documento escrito recebido pela entidade empregadora em 16.08.2023, a trabalhadora havia solicitado, cumulativamente, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

- 1.3.** Em 04.09.2023, por documento escrito, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Requerimentos para autorização de regime de trabalho em tempo parcial e de "horário flexível" de ..., ...

Sobre os requerimentos em referência, informo de que:

1. A ..., através de requerimento datado de 16/08/2023, vem requerer a prática de regime de trabalho a tempo parcial, por responsabilidades familiares, e a prática de horário semanal de 17h30 horas, ao abrigo do disposto no art.º 55.º do Código do Trabalho (CT) (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares).

2. *Através de outro documento, com a mesma data e para o qual foi solicitado esclarecimento que foi prestado através de requerimento de 22/08/2023, requer a concessão de "horário flexível", exercendo funções apenas nos turnos diurnos (08h00-14h00 e 14h00-20h00), todos os dias da semana, pelo mesmo motivo, isto é, alegando responsabilidades familiares por ter três filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho.*
3. *Porém, em relação a este segundo pedido, não se trata, no entanto, de horário flexível de acordo com o disposto no n.º 2 e no n.º 3 daquela norma.*
4. *A requerente desempenha funções numa Unidade Funcional na qual existe um regime de horários por turnos, sendo incompatível com a prática de horário flexível.*
5. *O pedido não terá, por estas razões, o enquadramento legal referido (art.º 56.º do CT - horário flexível por responsabilidades familiares), nem se aplicara o procedimento previsto no art.º 57.º do CT.*
6. *Porém, nos termos do art.º 127.º, n.º 3, do 212.º, n.º 2, al. b) e art.º 221.º, n.º 2, todos do CT, o empregador deve proporcionar as trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, devendo o pedido ser encarado nesta perspetiva.*
7. *Apesar deste enquadramento, entende a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), em situações semelhantes, que o pedido deve ser instruído nos termos do art.º 57.º do Código de Trabalho e ser submetido a parecer da CITE, de caráter vinculativo.*
8. *Nos termos do n.º 1 do art.º 55.º do CT, 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.*
9. *Tal direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos (art.º 55.º, n.º 2 do CT).*

10. Este direito à prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos (art.º 55.º, n.º 4 do CT).

11. 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 (art.º 55.º, n.º 3 do CT).

12. A redução da carga horária corresponderá à proporcional redução remuneratória.

13. A requerente cumpre os requisitos legais em relação aos dois pedidos, nomeadamente:

a) É progenitora de três filhos menores de 12 anos;

b) Entrega declaração na qual consta:

i. Que a criança vive, com a requerente, em comunhão de mesa e habitação;

ii. Que o outro progenitor tem atividade profissional e não usufrui de regime de trabalho a tempo parcial;

c) Não está esgotado o período máximo de duração (2 anos).

14. A requerente está a gozar a licença para assistência a filho prevista no art.º 52.º do CT até 02/10/2023, pretendendo o regime de horário a tempo parcial e a "flexibilidade de horário" a partir do dia imediato, pelo período de um ano, com termo em 02/10/2024.

15. A superior hierárquica pronuncia-se referindo que, em relação à "flexibilidade de horário", que se traduz na dispensa de prestação de trabalho noturno, no Serviço, na Unidade de ..., estão dispensados 9 técnicos, que representam 24,32% dos trabalhadores, bem como 7 técnicos com idade superior a 50 anos que realizam trabalho noturno, tornando-se muito difícil a distribuição equitativa desses turnos.

16. Em relação ao horário parcial refere que terá de haver aumento do recurso a trabalho suplementar (extraordinário) com sobrecarga dos trabalhadores.

17. Acresce que corre-se o risco sério de ultrapassar os limites obrigatórios de realização de trabalho suplementar (extraordinário).

18. Refira-se que o Conselho de Administração não tem competência, nos termos da Lei do Orçamento do Estado para 2023, para contratar um trabalhador para suprir a redução do horário da requerente, uma vez que não se trata de uma ausência.

19. Nos termos do art.º 127.º, n.º 3, do 212.º, n.º 2, al. b) e art.º 221.º, n.º 2, todos do CT, o ... deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, devendo o horário de trabalho ser adequado, na medida do possível.

20. Nestes termos, afigura-se que estão reunidas condições para os pedidos serem indeferidos, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e na impossibilidade de substituir o trabalhador, face à sua indispensabilidade, nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho.

21. Nos termos do disposto no art.º 57.º, n.º 4 do CT, o ... tem de comunicar à requerente a intenção de recusa, devidamente fundamentada, podendo, neste caso, o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, para ser seguido o procedimento previsto no art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente remeter o processo à CITE para emissão de parecer, de carácter vinculativo.

22. Determina o art.º 57.º, n.º 8, alínea a) do Código do Trabalho, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador, nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido (termo em 05/09/2023).”

1.4. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 06.09.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Recurso à intenção de indeferimento aos requerimentos de trabalho a tempo parcial e de horário flexível por responsabilidades familiares

Data: 06 de setembro de 2023

Eu, ..., ... com o número mecanográfico ..., a exercer funções do Serviço de ... desde junho de 2006, com Contrato Individual de Trabalho de 35 horas semanais, venho por este meio manifestar a intenção de recurso ao indeferimento dos requerimentos para realização de trabalho a tempo parcial, e horário flexível por responsabilidades familiares, previstos nos art. 55.º e 56.º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro).

Neste contexto, recordo que solicitei a realização de trabalho a tempo parcial para meio horário (17h30) e flexibilidade de horário solicitando a não realização dos períodos nocturnos (20h00-8h00), podendo continuar a exercer as minhas funções nos turnos diurnos, manhãs (8h00-14h00) e tardes (14h00-20h00) nos 7 dias semanais, incluindo fins-de-semana. Estes pedidos foram solicitados pelo período de um ano (com início a 03/10/2023) e tem como objetivo a prestação de assistência aos filhos ... (nascida a 12/10/2014), ... (nascido a 12/10/2014) e ... (nascido a 07/11/2019).

Foram declarados todos os requisitos necessários previstos na alínea b) do ponto 1 do art. 57.º do Código do Trabalho.

Após pedido de informação com o ACT, este órgão salientou o ponto 2 do art. 57.º na qual é referido que "O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."

No decorrer da leitura do indeferimento, não encontro justificação plausível para a recusa dos pedidos, uma vez que:

- não exerço nenhuma função insubstituível no serviço onde me encontro;*
- quanto ao referido no vosso ponto 17 "...corre-se o risco sério de ultrapassar os limites obrigatórios de realização de trabalho suplementar (extraordinário)", e tratando-se o ... de uma das maiores entidades empregadoras do distrito, empresa pública, e se com meio-horário por realizar (17h30 por semana) se fundamenta este indeferimento, ora isto corrobora/demonstra o facto de sobrecarga atual do serviço, sendo motivo (a meu ver), para celebrar contratos de trabalho, e não manter esta sobrecarga constante de trabalho (que deveria ser somente extraordinária) pelos elementos do serviço.*

Solicito assim, que a intenção de recusa seja encaminhada para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a fim de obter o seu parecer.

Com os melhores cumprimentos.”

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

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

inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.11. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.11.2. 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.”.

2.11.3. 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de três menores com idade inferior a 12 anos, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial com um PNT de 17 horas e 30 minutos, pelo período de um ano, requerendo, cumulativamente e em requerimento autónomo, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 20h00.

3.2. Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativo ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

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

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

3.3. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

3.4. Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, verifica-se que não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as modalidades legalmente admissíveis na falta de acordo com a entidade empregadora, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou concentrado em três dias por semana, conforme dispõe o art.º 55º, nº3, 2ª parte, conjugado com o art.º 57º, nº1, alínea c), ambos do Código do Trabalho.

Também se verifica que a trabalhadora, para além de não indicar que não está esgotado o período

máximo de duração do trabalho a tempo parcial, e caso o pretenda pelo menor com 3 anos de idade, não indica se procedeu ao gozo prévio da licença parental complementar, nos termos do art.º 51º, do Código do Trabalho.

3.5. Por outro lado, dispõe o art.º 56º, do Código do Trabalho, o seguinte relativo ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

3.6. Ora, decorre assim dos normativos supratranscritos que a prestação de trabalho em regime de tempo

parcial é incompatível com a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sendo assim legalmente inadmissível a cumulação de ambos os pedidos, designadamente porquanto no primeiro caso o trabalhador não pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, estando a sua escolha limitada, na falta de acordo, às modalidades previstas na lei, bem como, no segundo caso, deve cumprir o período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, tal como contratado (no caso, 35 horas semanais).

3.7. Quanto aos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para a recusa do pedido, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

3.8. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial ou novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme pretenda, atendendo a que ambos os regimes não são cumulativos, devendo, em qualquer caso, cumprir os respectivos requisitos de cada regime, tal como previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, ou um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º, do mesmo diploma, respeitando, em qualquer caso, os requisitos aí enunciados.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).