

PARECER N.º 271/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, ao trabalhador 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 2487-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.03.2022, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador, ..., com a categoria profissional de ..., a prestar serviço no Departamento de Recursos Humanos do ...

1.2. Em 07.02.2022 o trabalhador apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“EXMO. ...

..., ... (...), a prestar serviço no Departamento de Recursos Humanos do ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade — trabalho a tempo parcial (art.º 55.º) - previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha ..., vem mui respeitosamente requerer junto de V/ Exa autorização para beneficiar, a partir de 9 de março de 2022 e pelo período de um ano, do seguinte horário de trabalho:

- a) Quarta-feira das 14h00 às 17h30m
- b) Quinta-feira das 09h00 às 17h30m
- c) Sexta-feira das 09h00 às 17h30m

Para os devidos efeitos declara o ... que:

- d) A sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação — art.º 57.º, n.º 1 alínea b), i);
- e) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial — art.º 55.º, n.º 4 conjugado com art.º 57.º, n.º 1, alínea b), ii) —
- f) A mãe da menor (i) não faz parte do agregado familiar da menor, (ii) é estudante estrangeira do ..., (iv) que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e (v) não pode garantir o necessário suporte que a menor necessita (art.º 57.º, n.º 1 alínea b), iii)). (...).”

1.3. Conforme certidão de notificação constante do processo, em 03.03.2022 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa nos termos que se transcrevem, instruído com os seguintes despachos internos:

“DESPACHO:

(No âmbito das competências subdelegadas pelo EXMO ...)

Tendo em consideração a fundamentação constante da presente informação:

Aprovo o proposto

Proceda-se em conformidade

(...) Diretor Recursos Humanos

...

FINALIDADE

Submeter para apreciação e decisão superior o pedido efetuado pelo ... de Administração ...

2. SITUAÇÃO

- a. O ..., a prestar serviço no Departamento de Recursos Humanos do ..., solicita a concessão de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; (Ref a))*
- b. O ... fundamenta o seu requerimento na necessidade de prestar assistência familiar necessária à sua filha ... de 04 anos, que com ele vive em comunhão de mesa e habitação. (Ref a e b))*

3. ANÁLISE

- a. A competência para a decisão encontra-se subdelegada no Diretor do Departamento de Recursos Humanos, através da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º 417/21-OG, de 30 de novembro, do Exmo ...;*
- b. O ora requerente, solicita a concessão de trabalho a tempo parcial, pelo período de 1 (um) ano, à quarta-feira das 14H00 às 17H30, quinta e sexta feira das 09H00 às 17H30, com início em 09 de março de 2022; (Ref a))*
- c. Considerando a pretensão do ora ..., importa debruçarmos-nos no enquadramento legal referente ao regime em apreço, conforme artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), revisto pela lei n.º 7/2009, de 12FEV, na sua versão mais recente;*
- d. Nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do CT, 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;*
- e. Importa inferir ainda que, nos termos do artigo 57.º do CT “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial (...) 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.”*

a. *Concomitantemente, nos termos do n.º 5 do art.º 55.º do CT, durante o regime de trabalho a tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continua de serviços fora da sua área de residência habitual;*

b. *Atendendo à necessidade de informação do chefe direto do ..., a circulação via ..., do Chefe da Divisão de ... de 21 de fevereiro de 2022, informa:*

“(…)

1 – A especificidade das incumbências da Divisão de ..., implica apoio a todas as Unidades e ao cumprimento de obrigações para com as entidades externas, visando garantir o adequado processamento de aproximadamente 800 milhões de euros por ano.

Para além da enorme relevância no moral e bem-estar de aproximadamente 27.000 pessoas, as eficácias das tarefas desenvolvidas repercutem-se no desempenho operacional de todo o dispositivo da ...

Neste sentido, aos ... que aqui prestam serviço é exigido elevados níveis de dedicação, disponibilidade e empenho de funções desenvolvidas, sendo que as mesmas são desenvolvidas em equipa de acordo com a multiplicidade de matérias específicas que são tratadas, de forma não fique dependente de uma pessoa só.

Neste sentido, ainda que seja um direito do ..., o horário de trabalho requerido pelo ...

não é compatível com o horário de trabalho da equipa em que o mesmo se encontra inserido, colocando em causa o normal funcionamento da mesma, bem como a sua eficácia.

Assim, para que haja conciliação no que concerne ao cumprimento das suas obrigações parentais através do requerido, entende-se que o ... deve, antecipadamente ao deferimento do presente requerimento, ser colocado em outro órgão e funções que permita a atribuição do horário solicitado ou análogo, devendo esta Divisão ser reforçada com um efetivo de substituição;”

(Ref c))

c. *Analisando o requerimento apresentado pelo ... bem como as demais peças carreadas para o presente pedido, vislumbra-se que o pedido deu entrada nos serviços administrativos com 30 dias*

de antecedência, relativamente à data indicada, sendo indicado o prazo que o requerente pretende beneficiar do regime em apreço;

d. Constata-se ainda que foi adicionada declaração onde consta que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente e sendo este o primeiro pedido, não está esgotado o período máximo permitido;

e. Por outro lado, não se vislumbra declaração 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;

f. Acrescenta-se ainda que nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, condição enquadrável na informação remetida pelo chefe de serviço do requerente;

g. Desta forma, não se encontram reunidos os requisitos para propor para aceitar o pedido em análise.

4. CONCLUSÕES

a. O ... de Administração ... solicita a concessão de trabalho a tempo parcial, pelo período de 1 (um) ano, desempenhando um período de trabalho parcial, à quarta-feira das 14H00 às 17H30, quinta e sexta-feira das 09H00 às 17H30, com início em 09 de março de 2022, formulado nos termos dos art.ºs 55.º e 57.º do CT;

b. Para beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial, o CT apresenta um conjunto de requisitos que devem ser reunidos de natureza obrigatória, no entanto, nos documentos apresentados pelo ..., ou carreados para o processo, não estão verificadas as necessárias condições, nomeadamente, as previstas no ponto iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT; verificando-se ainda, através da informação do chefe de serviço as condições para que seja invocado o n.º 2 do art.º 57.º do CT;

c. Acresce ainda que com base na informação circulada pelo chefe direto do requerente, entende-se que, por fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, o trabalho a tempo parcial com responsabilidades familiares poderá ser recusado ao

5. PROPOSTA

Face ao exposto e com os fundamentos vertidos na presente Informação, propõe-se que:

a. O sentido provável da decisão seja de recusar o pedido apresentado pelo ... de Administração ..., para a gozo de trabalho a tempo parcial com responsabilidades familiares;

b. O ... de Administração ... seja informado que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, no prazo de 5 dias, pode apresentar, por escrito, uma apreciação;

c. O ... seja notificado do Despacho que vier a recair sobre a presente Informação.

À consideração superior,

Chefe de Divisão

...

1.4. Em 09.03.2022 o trabalhador apresentou a apreciação da intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“EXMO. ...

..., ..., a prestar serviço no Departamento de Recursos Humanos do ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade — trabalho a tempo parcial (art.º 55.º) - previsto no Código do Trabalho (CT) (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.0), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha ..., vem, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do CT, apresentar a sua apreciação à proposta de decisão de indeferimento do seu requerimento de trabalho a tempo parcial exarada na Informação N.º ...-DRH de 25FEV22, da qual foi notificado em 03MAR22, o que faz com base nos seguintes fundamentos:

- 1. A Filha do ..., nasceu em ... em 05 de setembro de 2017. Nessa data o ... prestava serviço no ... Decorrente dos procedimentos burocráticos em vigor no país de nascença, foi exigida a presença do pai para se proceder ao ato do registo civil da sua filha ..., e, por esse fato, o registo do nascimento apenas ocorreu mais de um ano após a nascença. Por consequência, dada a necessidade de documentação oficial, o registo da sua filha ... nos Registos Civis Portugueses apenas ocorreu em junho de 2019 e o averbamento na sua nota de assento, junto da ..., em julho de 2019. Pelos motivos expostos e decorrente do fato da legislação em vigor relativa à parentalidade não salvaguardar situações em que os pais vivem e trabalham em países diferentes, o ... não gozou nenhum dos dias a que todos os outros pais têm direito, nomeadamente, a Licença parental exclusiva e obrigatória a que o pai goza obrigatoriamente, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho.*
- 2. Pelo fato da mãe da ... ser cidadã estrangeira e não possuir, à data, autorização de residência no nosso país, as viagens da sua filha ... para Portugal, na companhia da mãe, sempre estiveram condicionadas ao Regime de Vistos em vigor em Portugal, fato esse que não permitiu ao ... participar mais ativamente no crescimento da sua filha, nem com a regularidade que desejaria, durante os primeiros 4 anos de vida, uma vez que apenas poderia estar presente nos períodos de férias anuais que do*
- 3. A filha do ..., e a mãe desta, vieram para Portugal quando a sua filha já tinha 4 anos de idade. Até essa idade a sua filha ... viveu num ambiente familiar, social e cultural bem destinto daquele que a criança e a mãe encontraram em Portugal.*

Percebe-se, e por isso o considera o ... que a necessidade aqui exposta deveria ser ponderada e atendida, a dificuldade do processo de integração de uma criança de quatro anos num ambiente que lhe é totalmente alheio, com pessoas que, ainda que sendo familiares, desconhece por nunca ter convivido antes e ainda por cima longe das crianças com que regulamente brincava e longe dos familiares com quem tinha privado até ao momento em que se mudou para Portugal.

- 4. Decorrente do exposto no ponto 1, e ainda que não seja apurada qualquer responsabilidade objetiva sobre ninguém, a verdade é que as circunstâncias privaram o ... de usufruir dos seus direitos de parentalidade, que a Lei lhe confere com caráter obrigatório, com prejuízo para si e para a sua filha.*
- 5. Ora, agora que estão reunidas as condições para o exercício em pleno da parentalidade, o ..., como qualquer outro pai faria em circunstâncias idênticas, apenas procura recuperar o tempo perdido e, desse modo, promover com maior dedicação e proximidade, toda a ajuda que a sua filha necessita, prestando o apoio e suporte indispensável para garantir um processo de integração menos violento.*
- 6. Ao atrás exposto, acresce ainda que a sua filha ... nasceu com estrabismo no olho direito cujo tratamento foi sempre muito condicionado, por um lado, devido ao fato do pai não poder dar suporte por estar ausente, mas também e não menos importante, decorrente da capacidade de resposta existente (ou falta desta) bem como na limitada qualidade na oferta de serviços de saúde que existe em ...*
- 7. Recentemente, já em Portugal, foi diagnosticada uma miopia à filha do ... profunda da qual resultou na perda total da visão no olho direito. Por esse fato e no sentido de se procurar reverter essa situação, a ..., filha do ..., tem pela frente um processo longo, difícil e demorado que requer uma sequencia tratamentos, exames, consultas e terapias, que se tornam imprescindíveis e inadiáveis à sua recuperação. Atualmente uma das terapias passa por tapar o olho esquerdo durante três horas por dia, de modo a forçar o olho direito, que atualmente está esquecido pelo cérebro, a ter alguma atividade, facto que requer o apoio e disponibilidade do pai para a apoiar nesse processo. Tendo em conta que não tem qualquer visão no olho direito a criança necessita de suporte e apoio para executar esta terapia.*
- 8. Relativamente à mãe da ..., apesar de ser adulta, passa também por um idêntico processo de integração visto não ter qualquer relação com país nem ter em Portugal familiares próximos. Atualmente a mãe da ... reside num apartamento com quartos partilhados, sendo estudante do ensino ..., prestando serviços domésticos em casas particulares e, recentemente, iniciou a atividade como trabalhadora independente prestando serviços num salão de beleza em ..., que*

contemplam 20h semanais, estando, por isso, bastante limitada quanto à disponibilidade necessária para dar o suporte que a sua filha ... necessita.

Salvo melhor opinião, em face do exposto e de acordo com os fundamentos explanados o ..., considera que reúne os requisitos para beneficiar do regime de parentalidade — trabalho a tempo parcial (art.º 55.º) - previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha ..., pelo que mui respeitosamente requerer junto de V/ Exa que o seu requerimento mereça uma decisão favorável.
(...)

ANEXA:

Cópia de dois relatórios/diagnósticos médicos

Cópia da prescrição de exames complementares de diagnóstico

Cópia do registo nas finanças do contrato de arrendamento do quarto da mãe da ...

Cópia de recibo de arrendamento do quarto da mãe da ...

Cópia da declaração de matrícula da mãe ...

Cópia da declaração de contrato de prestação de serviços da mãe da ...”

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, 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;

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

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 o/a trabalhador/a 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;

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

d) que o/a 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;

III - O CASO EM ANÁLISE

2.13. Na sequência do referido no ponto 2.1. supra, referir também que a *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)* tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março. No âmbito das suas atribuições, designadamente a prevista na alínea c) do artigo 3.º do referido diploma, a CITE emite 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 ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

2.14. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora o trabalhador, ..., solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, “a partir de 9 de março de 2022 e pelo período de um ano (...) com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha” de 4 anos de idade.”.

2.14.1. No âmbito da apreciação da intenção de recusa do seu pedido, o trabalhador declara que a sua filha ... “**nasceu em ... em 05 de setembro de 2017**”, que “**Nessa data (...) prestava serviço no ...**” que, por isso, e pelo “**fato da legislação em vigor relativa à parentalidade não salvaguardar situações em que os pais vivem e trabalham em países diferentes, (...) não gozou (...) a Licença parental exclusiva e obrigatória (...) nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho**”, que a sua filha veio “para Portugal com 4 anos de idade” pelo que só “**agora estão reunidas as condições para o exercício em pleno da parentalidade**”, factos alegados que não foram impugnados pela entidade empregadora.

2.14.2. Do teor daquela apreciação ressalta, nomeadamente dos pontos 3., 4. e 5., que o trabalhador também não gozou a licença parental complementar.

2.14.3. Mas, sucede que requereu (agora) trabalhar a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho. Ora, nos termos do n.º 2 do referido artigo 55.º o direito a trabalhar a tempo parcial (que pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos), **apenas pode ser exercido depois do gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, condição sine qua non** que não se verificou pelo que, o peticionado (nos termos requeridos) não pode proceder por inobservância dessa condição legal imperativa.

2.14.4. Nessas circunstâncias e considerando que a filha do trabalhador tem (presentemente) idade inferior a 6 anos pode o mesmo optar pelo gozo da licença parental complementar nas modalidades elencadas nos artigos 51.º (nomeadamente o trabalho na modalidade a tempo parcial previsto na alínea b) do n.º 1) e 53.º, ambos do Código do Trabalho. Se após o gozo da licença parental complementar que vier a ser requerida, findo a duração da mesma e se nessa data a idade da filha não for superior a 6 anos, poderá então o trabalhador, querendo, requer a prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do mesmo Código, se ainda estiver em tempo.

2.15. Assim, perante uma situação que poderia vingar se fosse ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho (ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho), o pedido em apreço não pode proceder por impossibilidade factual e legal.

2.16. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou outra modalidade de licença parental que entenda mais adequada à conciliação da vida profissional com as suas responsabilidades familiares, em conformidade legal.

2.17. Face ao que antecede, os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

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 pelo trabalhador, ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. O trabalhador pretendendo trabalhar a tempo parcial pelo período de 1 ano para assistência à referida filha poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, observando os requisitos e os procedimentos legais, *máxime* o previsto no n.º 5 do ora referido artigo. Optando por outra modalidade de licença parental complementar deve igualmente observar os respetivos requisitos legais aplicáveis.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao 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 ao trabalhador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.