

PARECER N.º 575/CITE/2023

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/2550/2023

I – OBJETO

1.1. A **CITE** recebeu, por email carta registada com aviso de receção, remetida no dia **25 de maio de 2023**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para **prestação de trabalho em tempo parcial** apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de exerce funções de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido, por comunicação eletrónica, à entidade empregadora no dia **27 de abril de 2023**, nos termos do qual solicita autorização para **prorrogação da prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial**, nos termos que se seguem:

“(...) a) É progenitora, a trabalhadora, da criança de nome ..., menor de 12 anos de idade, conforme assento de nascimento que se anexa como doc. 1, e se dá por integralmente reproduzido;

b) Reside em comunhão de mesa e habitação com o menor;

c) Já usufruí, na sua totalidade, da licença parental e seu complemento legal, nos termos do previsto pelos art.ºs, conjugados, 40º, 41.º, 51.º-1-a) e 55º, nº2, todos do CT;

d) Encontra-se a usufruir de um período de trabalho em tempo parcial, com início a 01/10/2022 e que terá o seu termo a 01/10/2023;

e) Pretende assim fazer crescer a este, um novo, também de 1 (um) ano, perfazendo os dois o período máximo permitido por lei, de 2 (dois) anos, nos termos do previsto pelos art.ºs, conjugados, 55º- 4 *ab initio* e 57º -1-b) ii), ambos do CT, sendo este a iniciar a 01/10/2023 e a ter o seu termo a 01/10/2024, ou seja, sucessivamente e dentro do limite legal já referenciado de 2 (dois) anos;

f) O outro progenitor, pai, é trabalhador, também na entidade patronal ..., não se encontra em situação de trabalho parcial e, não só não se encontra impedido, como se não encontra inibido de exercer o seu poder paternal, vivendo, também, em comunhão de mesa e habitação com a ora requerente e com a menor, filha de ambos;

g) A modalidade do trabalho a tempo parcial será a de prestar trabalho três dias por semana;

- h) Não presta, nem irá prestar qualquer trabalho incompatível com a modalidade de trabalho ora requerida;
- i) Não pode o presente pedido, e subsequente deferimento, influir negativamente em matérias de avaliação ou progressão de carreira;
- j) A presente comunicação será para ter efeitos a mais de 30 dias, ou seja, os seus efeitos são para começar a 01/10/2023;
- k) O horário parcial será para durar até 01/10/2024.

A causa do presente requerimento, potestativo, é o de conseguir conciliar o seu direito, e também dever, ao trabalho, art.º 58º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com os seus direitos à vida familiar e parentalidade, respetivamente art.º s 59.º-1-b) e 68º, ambos da CRP.

Desta, e por ser a sua filha menor de idade, necessita esta do apoio, essencial e insubstituível, da sua progenitora, que não tem com quem, nem onde, a deixar ao cuidado aquando das ausências de ambos os progenitores em horários que se não coadunam com os da normalidade da vida social, em especial no interior do país, *in casu* Montemor-o-Novo, e em cumprimento com o seu poder/dever de parentalidade, com o fim último no superior interesse da menor, conforme previsto pelo art.º 68.- 4 *in fine* da CRP.

É assim, objetivamente, necessário que passe esta a usufruir de um horário parcial, por forma a que consiga estar com a sua filha, e desta, prestar-lhe os mais elementares apoio e suporte, de que esta tanto necessita, e lhe são essenciais.

Tal não bule com o seu dever de trabalhar, conforme previsto pela lei, e vasta jurisprudência sobre o tema, conforme assento datado de 14/03/2023 do STJ no processo nº 3582/19.0T8LSB.L1.S1.

O horário que se propõe é assim o de trabalhar 3 (três) dias por semana, por forma a poder acompanhar a sua filha menor e lhe prestar o apoio necessário, que somente por esta pode ser prestado, e assim deve de ser. (...)

- 1.3.** Por email e carta registada com aviso de receção, no dia **16 de maio de 2023**, e entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos termos e com os fundamentos que se seguem:

“(…) Em resposta ao referido pedido, apresentado por V. Exa., serve a presente carta para, ao abrigo do artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejam os.

V. Exa. requereu à ... a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, que determina a redução da sua prestação de trabalho a 3 dias por semana, de 1 de outubro de 2023 a 1 de outubro de 2024.

Ora, desde logo, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, apenas voaria em parte dele.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos em certos dias da semana, já que dessa forma, a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se V. Exa. apresentar

um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa falta de recursos, recursos esses que de momento se encontram já muito à justa, debatendo-se a empresa com esta realidade/problema.

Com efeito, o ano de 2023 está a ser particularmente desafiante no que respeita à gestão operacional, antevendo-se um ainda maior volume de operação face ao verificado em 2022.

A partir de maio de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 665 *pairings* em cada 7 dias consecutivos. Ora, em a cada 7 dias, os tripulantes de cabine têm, nos termos do AE .../SNPVAC, de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 *pairings*.

Ora, se for aceite o seu pedido de trabalho tempo parcial, prestando trabalho apenas em 3 dias por semana, V. Exa., apenas ficará disponível para operar 270 *pairings* por semana.

Ou seja, deixará de ser elegível para uma média de 200 *pairings* semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses *pairings* consegue encontrar um substituto de V. Exa..

Por este motivo, a ... não conseguirá acomodar, na presente data, situações que envolvam limitações de disponibilidade da força de trabalho contratada, sob pena de colocar em risco a operação do verão IATA 2023, com o natural prejuízo que poderá advir para a imagem da ... decorrente dos eventuais cancelamentos que a indisponibilidade de tripulantes possa vir a causar.

A prorrogação de um regime de trabalho a tempo parcial para V. Exa. redundaria numa necessidade de a ... contratar trabalhadores para substituição de V. Exa. para os dias em que não se encontrará a prestar trabalho.

Com efeito, conforme referido supra, o trabalho a tempo parcial acabará por limitar a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas não consegue, neste momento, a ... substituir V. Exa., não sendo, por essa razão possível à ... conceder a renovação do regime de trabalho a tempo parcial solicitada.

Por fim, importa referir que o número de trabalhadores que estão atualmente com trabalho a tempo parcial já é bastante elevado, não sendo possível à ... aumentar esse número (sendo desejável que o reduza), face ao já referido aumento/recuperação da operação.

Em suma, não é possível prescindir da sua prestação de trabalho. Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes de cabine com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de trabalho a tempo parcial formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa. (...)"

- 1.4.** No mesmo dia **16 de maio de 2023**, a trabalhadora veio manifestar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa, o que fez nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(...) não se pode a trabalhadora conformar com a resposta dada ao por esta requerido, datada de dia 16/05/2023 e recebida via email.

A mais, certamente por se olvidarem, e salvo melhor entendimento, V. Exas. das mais básicas regras da interpretação, foi a resposta ao requerido pela trabalhadora violadora do princípio do boa-fé, art.º 126.º, com o seu desenvolvimento e concretização nas várias alíneas do art.º 127.º, sendo que a presente resposta se faz de forma tempestiva, nos termos art.º 57º, 4 e para os efeitos do n.º 5 do mesmo art.º, todos do Código do Trabalho (CT), senão vejamos, transcrevendo-se desde já os termos do art.º 57.º-2 do CT:

«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.».

Foi requerida a manutenção do regime de trabalho a tempo parcial prestado pela trabalhadora ..., com causa em (i) ter a trabalhadora uma filha menor de 12 anos de idade, (ii) que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, (iii) requerida nos termos do art.º 57.-1 e com causa no regime do art.º 55º, ambos do CT.

Ora, conforme previsto, imperativamente, pelo regime do horário a tempo parcial, art.º 55º do CT:

«- 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. ->.
Vêm VV. Exas. responder ao requerido nos moldes em que o fizeram, ou seja, indeferindo o requerido, olvidando-se do seguinte:

«Perante a aplicação deste quadro jurídico, e considerando a necessidade de harmonização da legislação ao nível da União Europeia, sobretudo no seio da atividade do transporte aéreo comercial, para se garantir uma concorrência saudável entre todos os intervenientes, com o objetivo último de garantir a segurança de voo, pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de transporte aéreo comercial realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a

uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de junho, que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte FTL do anexo iii do Regulamento (UE) n.º 965/2012, sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente aplicável na ordem jurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal móvel da aviação civil.».

Conforme considerandos do Decreto-Lei n.º 25/2022 de 15 de março, ora supratranscrito, e toda a sua análise sistemática juntamente com o CT e restante legislação aplicável, análise que não se pondera não ser de vosso conhecimento científico, é a legislação, e logo todo o argumentário expresso por VV. Exas. no ponto 2 da resposta, não só incorreto, mas mais, violador da boa-fé a que estão VV. Exas. obrigadas.

É que a previsão quanto aos tempos de trabalhos previstos pela legislação por VV. Exas. arguida, não tem por *ratio legis*, por elemento teleológico, a delimitação de tempos e formas de trabalho mínimas na aviação civil, mas outro sim, o de delimitar, de forma máxima, quais os tempos que se podem trabalhar.

Sendo que é sempre de aplicar o regime mais vantajoso ao trabalhador, e sendo que a legislação europeia, via diretiva, ao ser transposta para Portugal, o é nos moldes em que o legislador nacional entende desde não contrária à ratio da própria diretiva, e sendo que é esse mesmo legislador, nacional, que nos recorda esta característica garantística da posição jurídica trabalhador, a mais, tal é mesmo previsto pela própria diretiva.

Transcrevendo-se a passagem que se contesta, isto pois no vosso silêncio, ou seja, na falta de fundamentação legal para o alegado, somente se antevê a presente legislação como sendo o vosso intento de fundar o por VV. Exas. arguido:

«- V. Exa. requereu à ... a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, que determina a redução da sua prestação de trabalho a 3 dias por semana, de 1 de outubro de 2023 a 1 de outubro de 2024.

Ora, desde logo, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, apenas voaria em parte dele.

Com efeito, dados as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos em certos dias da semana, já que dessa forma, a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês. ->

Assim sendo, cai por terra o por VV. Exas. arguido quando se referem a imposições legislativa de carácter especial, aplicáveis in casu, conforme se demonstrou.

Voltando ao arguido na vossa resposta, escudam-se VV. Exas. numa putativa impossibilidade de aplicação do horário sugerido pelo trabalhador, nos termos do previsto pelo art.º 55.º, sendo que, salvo melhor entendimento, da imposição, legal, prevista pelo art.º 57.º-2, estavam VV. Exas. obrigadas a, nos termos deste mesmo artigo conjugado com o art.º 55.º-3, todos do CT, indicar qual o horário que seria deferido, ou os seus moldes, desde que respeitassem as imposições mínimas legais que estaria o trabalhador obrigado a cumprir, o que o não fizeram.

Assim, limitaram-se a indicar que o horário sugerido seria impossível de aplicar o que o fizeram nos termos que se transcrevem: (...)

Ou seja, de forma vaga, indefinida e abstrata, alegam que o quadro de tripulantes se encontra dimensionado para o número de pairings e horas semanais por VV. Exas descritos, ou seja, alegam, e provam, que de forma objetiva, pretender contornar a lei, em violação do previsto pelos termos do art.º 55º e 57º, ambos do CT.

Aqui se chega, pois, estariam a impossibilitar, objetivamente, que todo e qualquer trabalhador pudesse exercer os seus direitos de parentalidade, simplesmente, contratando os funcionários em número mínimo, e desta, arguindo a impossibilidade de estes serem em número essencial ao funcionamento da sociedade, e desta, removendo direitos com proteção constitucional.

Desta, nunca nenhum funcionário, ou somente um número pequeno destes, poderia usufruir dos seus direitos, a mais em violação do direito à igualdade, previsto pelo art.º 13.º da CRP.

Além de que para tanto não apresentam números, que se requerem, quantos funcionários existem?

Quantos funcionários estão em regimes especiais de parentalidade?

Quantos estão de baixa?

Quantos são necessários para o regular funcionamento da sociedade?

Quantos estão em processo de recrutamento para poderem colmatar as faltas?

É que assim não sendo, com palavras vagas se eliminam direitos dos trabalhadores, e das crianças. É que a mais, tal seria inválido porque em abuso de direito, conforme art.º 334º do CC, ou seja, seria ilegítimo usarem esse vosso direito a reduzir de tal forma a força de trabalho, que passagem a eliminar direitos, a mais com previsão constitucional, dos trabalhadores, e dessa forma poderem validar recusas com causa em necessidades imperiosas.

Necessidades essas que somente se poderiam qualificar de imperiosas com causa na inação de VV. Exas, e por ação direta vossa, motivadas pelo fraco número de trabalhadores na sociedade. É que a própria fundamentação de imperiosa terá de ser qualificada, o que não lograram comprovar, salvo melhor entendimento.

À conclusão por VV. Exas feita quanto ao requerido, tendo em apreço a vasta jurisprudência e doutrina que sobre tal assunto se tem debruçado, não cumpriram VV. Exas. com os requisitos de um termo justificativo que possa, validamente, e desta eficazmente, fundar o previsto pelo art.º 57.º-2 do CT, este último que se transcreve, sendo assim que a resposta ao requerido pelo trabalhador jamais poderia ser a do indeferimento, senão vejamos: « (...)»

Tem-se assim a fundamentação por VV. Exas. arguida como por inválida.

O agora arguido sai reforçado pela Doutra jurisprudência do Acórdão datado de 14/03/2023 do STJ no processo n2 3582/19.0T8LSB.L1.S1, que se transcreve quanto ao seu sumário:

«- 1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de

horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário;

2. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. José Feteira (relator) -»

O que estariam VV. Exas. obrigadas, isso sim, seria a apresentarem uma fundamentação que de forma válida, logo eficaz, fundasse a (i) insubstituibilidade desta trabalhadora em específico, com causa intuito personae, ou (ii) em exigências imperiosas da entidade patronal.

É que somente comprovando a existência de um direito, válido, vosso, de valor superior à dos direitos que se pretendem proteger com o trabalho a tempo parcial, ou seja, o direito à família e a assistência a filhos menores, art.ºs 59.º-1-b) e 68.º, ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP), que quando aquele a bulir com estes últimos os pudessem fazer recuar de forma a invalidar a possibilidade de se requerer o horário parcial.

Salvo melhor entendimento, no lograram VV. Exas. apresentar qualquer fundamento, objetivo, ou válido, ou qualquer direito, que consiga elidir a possibilidade de ser exercido o direito de exigir o trabalho a tempo parcial pela funcionária (...)"

- 1.5.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе 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 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 deve 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.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, indicando no essencial, conjugando quer o pedido inicial como a resposta de apreciação à intenção de recusa, e com relevância para o pedido:

- Que se encontra a prestar trabalho a tempo parcial, desde o dia 01/10/2022 até ao dia 01/10/2023;
- Que já foi gozada na totalidade a licença complementar.
- Que não está esgotado o prazo máximo de tempo parcial.
- Que vive com a filha, com idade inferior a 12 anos, em comunhão de mesa e habitação.
- Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial.
- Que pretende gozar do direito a trabalhar a tempo parcial durante mais um ano, com início a 02/10/2023 até 02/10/2024, com redução do tempo de trabalho para metade e em 3 dias por semana.
- Que não presta, nem irá prestar, qualquer trabalho incompatível com a modalidade de trabalho ora requerida;

2.24. Confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, com o pedido da trabalhadora aqui requerente, entendemos que o pedido da trabalhadora, aqui em análise, se encontra corretamente formulado, ao abrigo do disposto nas disposições conjugadas dos artigos 51º, 55, e 57º todos do Código do Trabalho, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.25. 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.

2.26. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento, considerando que valem para a recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, as mesmas considerações que valem para a recusa de um pedido de horário flexível, em particular no que respeita ao conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou serviço.

2.27. E neste pressuposto, temos considerado que “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, 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

2.28. Exigindo-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a prestação de trabalho a tempo parcial de forma a permitir 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.

2.29. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado, para além de considerações generalizadas e abstratas, que nos permita concluir que exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir o trabalhador requerente, obstam à prestação de trabalho a tempo parcial.

2.30. O que, em bom rigor, entendemos que, a manter-se a posição da entidade empregadora, não seria difícil, já que lhe bastaria, por comparação, identificar e concretizar as situações que pudessem, de facto, consubstanciar um ónus inexigível de suportar. Com efeito, a trabalhadora requerente já se encontra a prestar trabalho a tempo parcial, desde outubro de 2022, e a entidade empregadora não concretiza uma única circunstância, para além das referidas vaguidades, que possa demonstrar que o trabalho a tempo parcial desta trabalhadora em particular, *compromete irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.*

2.31. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.32. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a autorização da prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.33. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.34. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.35. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja a prestação de trabalho a tempo parcial.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de prorrogação para prestação de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JUNHO DE 2023,
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS
ANEXA À MESMA ATA.**