

PARECER N.º 257/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido 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 de fevereiro.

Processo n.º 830-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 06.02.2024, por email, da entidade empregadora ..., 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 Técnico de Manutenção.

1.2. Em 09.01.2024, por email e por formulário interno, o trabalhador submeteu o pedido de atribuição de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a filha com sete anos de idade, nascida a 27/07/2016, com a duração prevista por lei, 24 meses, na modalidade de três dias por semana (segunda: 8h30-17h30, terça 8h30-17h30 e quarta 8h30-12h30), a iniciar no dia 27/04/2024, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código de Trabalho, declarando, ainda, viver em comunhão de mesa e habitação com a menor, que não esgotou o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

1.3. Em 26.01.2024, por carta registada, rececionada a 29.01.2024, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

“(…)

Na sequência do pedido apresentado por V. Exa com vista à atribuição de horário a tempo parcial em 09-01-2024, ao abrigo do disposto nos artigos 55 e 57 do Código do Trabalho, informa-se que, após avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, e no âmbito das obrigações decorrentes do contrato de manutenção celebrado entre a ... e a ..., presentemente não é possível atribuir o horário pretendido.

Decorrente das necessidades do contrato referido, as funções atualmente prestadas por V. Exa são executadas em regime de 3 turnos rotativos (8h00/1600; 16h00/24h00 e as 00h00/8h00), integrando V. Exa para o efeito uma equipa constituída por 8 Técnicos de Manutenção. Nestes termos, o pedido efetuado impossibilita a execução do horário pelos 3 turnos referidos e conseqüentemente, promove a diminuição da

capacidade na manutenção preventiva, corretiva, vandalismo e acidentes das frotas ... e ..., designadamente nos períodos horários das 16h00 às 24h00 e das 00h00 às 08h00, por força da diminuição da equipa para 7 Técnicos de Manutenção.

Refere-se ainda, que a larga experiência no exercício de funções, no âmbito da manutenção da frota da ..., detida por V. Exa, determina a impossibilidade da sua substituição por um lado, face ao efetivo existente e por outro lado, às limitações impostas pela Lei do Orçamento do Estado no que diz respeito à contratação/substituição de trabalhadores no âmbito das entidades públicas empresarias do estado, em que a ... se integra.

A situação é ainda agravada pelo facto, de mesmo sendo possível a contratação, esta não ser passível de ser concretizada pela impossibilidade de recrutar um trabalhador com as mesmas competências e nesse sentido, as funções desempenhadas por V. Exa serem imprescindíveis à execução das atividades de manutenção da frota da ...

Acresce também o facto da ... estar contratualmente obrigada a entregar diariamente à ... 66 veículos ... e 28 veículos ..., pelo que a redução da capacidade de manutenção, provocará a impossibilidade de cumprir integralmente as atividades de manutenção e conseqüentemente, a entrega do número de veículos necessários para a operação previamente acordados com a ...

Nessa medida, o incumprimento do contrato, traduzir-se-á não só em penalidades dali decorrentes como também, na perda da capacidade de manutenção do contrato no futuro, pondo forçosamente em causa todos os postos de trabalho dos trabalhadores afetos a esta área da empresa.

Pelos motivos expostos e no âmbito das citadas disposições legais, informa-se não ser possível atender ao pedido de V. Exa.

Por último, comunica-se que nos termos do n. 4, do artigo 57 do Código do Trabalho, poderá apresentar, no prazo de 5 dias uma apreciação à presente recusa.

(...)"

1.4. O trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.

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, **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**

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

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 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, **a trabalhadora 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;
- 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.

2.13. O trabalhador solicita a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a filha com sete anos de idade, nascida a 27/07/2016, com a duração prevista por lei, de 24 meses, na modalidade de três dias por semana, a iniciar no dia 27/04/2024, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código de Trabalho, declarando viver em comunhão de mesa e habitação com a menor, que não esgotou o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

2.14. Contudo, **o pedido do trabalhador é omissivo quanto à indicação se já gozou a licença parental complementar**, em qualquer das suas modalidades (artigo 51.º do Código de Trabalho), **condição *sine qua non* para requerer trabalhar a tempo parcial** (dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do Código de Trabalho que 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).

2.15. O/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, tem direito a trabalhar a tempo parcial, após o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, cuja omissão obsta ao exercício do presente direito, tal como previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.16. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os**

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

requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, **não podendo o mesmo proceder**, prejudicando a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa.

2.17. O trabalhador poderá apresentar novo pedido, caso já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, devendo fazer essa declaração, comitadamente, com todos os outros requisitos exigíveis e supra elencados no ponto 2.12.

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 ...

3.2. O trabalhador poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, caso já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, devendo fazer essa declaração, respeitando os requisitos enunciados e enumerados no ponto 2.12.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE FEVEREIRO DE 2024.