

PARECER N.º 1221/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhador com responsabilidades familiares, 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 6014-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.10.2024, do ..., 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 TEPH – Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, a exercer funções em serviço pertencente à entidade supra identificada.

1.2. Em 27.09.2024 o trabalhador apresentou um **pedido de prestação de trabalho em tempo parcial**, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, alegando que:

“(…)

a exercer funções na como mesmo centro de custos, nos termos do disposto nos artigos 55 e 57 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho a tempo parcial, para prestar assistência ao filho de idade não superior a doze anos.

Solicita um horário de 17,5 horas semanais, em que cada dia de trabalho seja completo (turnos 8h), prestado diariamente de manhã em dias uteis. Por um período de 12 meses, com início a 01 de novembro de 2024, não estando esgotado o período máximo de duração.

Declara que, o menor, ..., nascido em 01/03/2018 (6 anos), vive em comunhão de mesa e habitação como requerente em regime de "dia sim, dia não" conforme Acordo de Responsabilidades Parentais de 22 de abril de 2020.

Mais informa que desconhece a situação profissional do outro progenitor.

“(…)”

1.3. Em 15.10.2024, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador, por correio eletrónico, a **intenção de recusa**, na qual fundamenta a recusa, alegando que:

“(…)”

Em face dos elementos de facto e de direito acima vertidos, é importante referir que o requerente se encontra integrado na carreira de Técnico de Emergência Pré-hospitalar, cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.

Ao ser concedido o horário parcial, e face a escassez de TEPH, compromete-se a realização de turnos por impossibilidade de substituir o trabalhador e porque as Ambulâncias de emergência médica têm obrigatoriamente de ter dois profissionais de emergência para funcionar a concessão do pedido agrava a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, coloca em risco a operacionalidade do meio de socorro em apreço, o que causaria forte impacto no cumprimento da missão inerente ao Instituto, ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do, e tendo presente as dificuldades operacionais que decorreriam do deferimento do pedido, invoca-se o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina 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."- situação que entendemos verificada dada a certeza de inoperacionalidade do meio em que a trabalhadora opera caso o pedido viesse a ser concedido nos moldes em que foi apresentado.

“(…)”

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tenha apreciado **a 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, 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;

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

- 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

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador formula um pedido, no qual solicita o regime de trabalho a tempo parcial, propondo uma redução para 17h30m, para acompanhamento do seu filho com 6 anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação “*dia sim, dia não*”.

2.14. Declara ainda no pedido formulado que o período de tempo solicitado não ultrapassa o período máximo legalmente previsto.

2.15. Informou que *desconhece a situação profissional do outro progenitor*.

2.16. O trabalhador tem um contrato de trabalho de 35/horas semanais.

2.17. Indicou como modalidade de organização de tempo de trabalho que *em cada dia de trabalho seja completo (turnos 8h), prestado diariamente de manhã em dias uteis*.

2.18. Analisado o pedido formulado, verifica-se que o mesmo não cumpre o formalismo legal previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho no que respeita à organização do tempo de trabalho.

2.19. Efetivamente, estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do CT que a *pedido do trabalhador, as funções são prestadas diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana*, e, o que o trabalhador pretende é laborar em turnos de 8/horas, de manhã e somente em dias úteis.

2.20. Ou seja, ao trabalhador compete apenas indicar se pretende laborar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, e, à entidade empregadora, compete indicar os períodos de tempo e/ou o número de turnos e/ou os turnos em que o trabalhador desempenhará as suas funções.

2.21. Assim, 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, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

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

2.23. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar,

consignado 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.

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, caso assim entenda, 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, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos conditionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento,

não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024