

PARECER N.º 536/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2715 - TP/2021

I – OBJETO

1.1. Em 09.10.2021, a CITE recebeu via email do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., integrada na carreira especial de Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Em 21.09.2021 a trabalhadora em causa solicitou àquela entidade empregadora, via email, autorização de trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:

“Exm.º Senhor Presidente do Conselho Directivo

A/C Dra ...

... com o número mecanográfico ..., venho por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis da, vem solicitar a V.ª s Ex.ª s que me seja atribuído um regime de horário de trabalho parcial para executar com sucesso a licenciatura de enfermagem e manter os cuidados de assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores, usufruindo da redução de 2 horas diárias de amamentação, comprovando com declaração médica.

Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Sem outro assunto

21/09/2021

Aguarda Deferimento”

Em anexo, a trabalhadora juntou documento com o seguinte conteúdo:

“Exmo. Senhor Presidente

Dr. ...

...

Lisboa, 21 de Setembro de 2021

Eu, ..., com o nº mecanográfico ..., vem solicitar a vossa Exa. que lhe seja concedida a autorização para a realização de trabalho a tempo parcial, em virtude de usufruir do estatuto de trabalhador estudante por ir frequentar o curso de enfermagem. Correspondendo o horário a realizar a 20 horas semanais durante os períodos lectivos e, às 35 horas nos períodos de férias lectivas (Dezembro de 2021 e Julho e Agosto de 20), durante 8 meses (Outubro e Novembro de 2021, Janeiro a Junho de 2022).

Na medida em que a exigência da carga horária escolar com cariz de presença obrigatória em aulas e estágios é muito grande, torna-se quase impossível conciliar com as funções de TEPH em horário completo, apesar de usufruir de um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores. Temo que este nível de exigência possa afectar o meu rendimento profissional e académico, e de forma alguma pretendo lesar, em que medida for, este ... que tanto estimo.

Sendo assim, peço-lhe que considere o meu pedido com base em alguns pontos fundamentais:

- 1 - As dificuldades/constrangimentos inerentes ao pedido não afastam o direito consagrado na lei;*
- 2 – Estou a iniciar uma licenciatura que inegavelmente conduz a uma valorização profissional, bem como a uma mais valia para o ... e para a função actualmente desempenhada;*
- 3 - Estudar enfermagem é um objectivo pessoal, de longa data e com grande importância na minha realização pessoal;*
- 4 - Tenho orgulho em ser TEPH e não gostaria de comprometer esta profissão que também me realiza;*
- 5 – O trabalho por turnos e a incompatibilidade com estágios e aulas práticas do curso é evidente;*

6 - Há assim vários factos que concorrem para o deferimento: *Estudante de enfermagem; Incompatibilidade de horários; Valorização pessoal e profissional;*

7 – Além destes pontos, e por quaisquer dúvidas sobre incompatibilidades e dificuldade em colmatar falhas pontuais nas escalas de serviço:

a - *O meu pedido é para vigorar a partir de Outubro do corrente ano, data em que os novos TEPH já terão assumidos funções, colmatando assim as mais graves lacunas de recursos humanos;*

b – *Não existem no grupo outras colegas a usufruir de horário parcial;*

c - *Os casos de baixas / acidentes de serviço são pontuais;*

d - *As licenças de amamentação têm tempo limitado;*

e - *E sempre se poderá alegar que se houver falta de TEPH's, estes podem ser contratados;*

MAS,

f – *não posso eu - em função da exigência do curso de enfermagem, dos custos e cansaço que ele acarreta - dar o meu melhor contributo ao ... e às vítimas com que me deparo diariamente, visto que a sobrecarga laboral/académica me conduz a um desgaste diário que tem naturalmente repercussões no meu desempenho académico e profissional.*

ASSIM,

g - *venho requerer a V. Exa o deferimento do requerimento apresentado, por ser de inteira*

JUSTIÇA II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1 - *Portugal consagra no artigo 9º da Constituição da Republica Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”: “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o 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;*

2 – *Quanto ao Horário de Trabalho na Função Pública, o Decreto-Lei nº259/98, de 18 de Agosto no seu Artigo 11.º sob a epígrafe “Regime do trabalho a meio tempo”: “(...) f) Frequentem com aproveitamento cursos de vários graus de ensino com vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permitam ingressar ou progredir nas carreiras da função pública. (...) 4 - O gozo de dois anos de redução da duração de trabalho a meio tempo, seguido ou interpolado num período de três anos, impede que se requeira nova redução no prazo de três anos, excepto nas situações previstas no número anterior.*

3 - Ainda quanto ao horário de trabalho, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas define no seu Artigo 53º sob a epígrafe "Horário de trabalho" " 1 — O trabalhador - estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino. " 2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

4 - Quanto aos deveres da entidade empregadora o Artigo 148.º sob a epígrafe "Deveres da entidade empregadora pública" define: "1 — Sempre que possível, a entidade empregadora pública deve tomar em consideração: (...) c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis do órgão ou serviço, incluindo os postos de trabalho qualificados, e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

5 - Quanto à modalidade de "tempo parcial", o Código do Trabalho define no seu artigo 155º que: - "(...) O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador".

6 - Ainda no artigo 156º do CT está definido que: - "(...) o empregador, sempre que possível, deve tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para tempo parcial.

7 - No que concerne a acordos colectivos de trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho n.º .../2011, celebrado entre o ..., e a ... está definido que: "(...) - uma das modalidades de organização temporal de trabalho é o trabalho a tempo parcial, que se define como sendo todo aquele que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo (artigo 7ºf e 14º).

POR FIM,

Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos trabalhadores com o seu percurso académico, pelo que, lhe venho por este meio pedir encarecidamente que

considere deferir o meu pedido visto ser mãe monoparental com filhas menores de 12 anos que vivem em comunhão de mesa e habitação.

Com os meus melhores cumprimentos”

1.3. Em 01.10.2021 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa via email, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Regime de trabalho a Tempo Parcial da TEPH ...

1. A 21-09-2021, a trabalhadora, ..., com o n.º mecanográfico ..., TEPH, em regime de contrato de trabalho em ... por tempo indeterminado com o ..., vem requerer, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, que lhe seja deferido um regime de horário de trabalho parcial para frequência da licenciatura de enfermagem, mantendo os cuidados de assistência inadiável e imprescindível às filhas menores, usufruindo, ainda, da redução de 2 horas diárias de amamentação, comprovando com declaração médica. Declara, ainda, para os devidos efeitos, que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação.

2. Embora a trabalhadora refira efetuar o pedido nos termos do artigo 56º do CT, por se tratar de um pedido de trabalho a tempo parcial, entendemos que quereria referir o artigo 55º do CT.

3. Declarou a requerente que pretendia que lhe fosse autorizado o seguinte horário de trabalho: “20 horas semanais durante os períodos lectivos e, às 35 horas nos períodos de férias lectivas (Dezembro de 2021 e Julho e Agosto de 20), durante 8 meses (Outubro e Novembro de 2021, Janeiro a Junho de 2022)”.

4. Fundamenta o pedido alegando com “a exigência da carga horária escolar”.

5. Prossegue a alegar que teme que o nível de exigência possa afetar o seu rendimento profissional e académico.

6. Prossegue, ainda, a alegar que, em função da exigência do curso de enfermagem, dos custos e cansaço que ele acarreta, não conseguirá dar o seu melhor contributo ao ... e às vítimas com que se depara diariamente, visto que a sobrecarga laboral/académica conduz a um desgaste diário que tem naturalmente repercussões no seu desempenho académico e profissional.

7. Termina a requerer que seja deferido o pedido de redução de horário para frequência do curso de enfermagem, com fundamento no facto de ser mãe monoparental – facto que não comprova, com filhas menores de 12 anos que vivem em comunhão de mesa e habitação – facto que não comprova.

8. Relativamente à causa do pedido, não pode deixar de se referir a aparente contradição entre requerer a concessão de autorização para conceção de horário a tempo parcial, com fundamento na frequência de curso de ensino superior, pedido apenas enquadrável nos termos do artigo 150º do CT, e, ao mesmo tempo, pretender que a razão que levou à apresentação do pedido seja especialmente valorizada nos termos dos artigos 55 e 57.º do CT.

9. Efetivamente, não consta do artigo 55º do CT qualquer menção à causa do pedido como elemento a ter em consideração na sua análise.

10. A requerente tem deferido um pedido de horário flexível no âmbito da parentalidade, cumprindo o seguinte horário por si requerido: Segunda (08:00-16:00), Terça (08:00-16:00), Quarta (08:00-16:00), Quinta (08:00-16:00), Sexta (08:00-16:00), Sábado (16:00-24:00), Domingo (16:00-24:00), Sábado (00:00-08:00), Domingo (00:00-08:00).

11. A requerente tem, ainda, deferido um pedido de dispensa para amamentação com 2 horas no início e fim do turno.

12. Mais, a requerente tem, também, deferido o estatuto de trabalhador-estudante, processo que decorreu de forma autónoma, tendo sido autorizada, no uso da competência subdelegada pelo Despacho nº .../2019, de ... de agosto de 2018, DR, 2ª série, nº ..., de 20 de março, a renovação do mesmo por Despacho, da Diretora do ... – Dr.ª ..., datado de 24-09-2021 – para o ano letivo de 2021/2022.

13. A 28-09-2021, foi a trabalhadora e a sua Coordenação, informados, por correio eletrónico, do Despacho proferido pela Diretora do ... e que se encontra em apenso ao presente DI nº ...

14. Por remissão efetuada pela alínea d), n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, a regulação da matéria de parentalidade encontra-se nos artigos 33.º a 65.º do CT.

15. Em concreto, o regime da modalidade de trabalho a tempo parcial está previsto no artigo 55.º do CT, que refere, no seu n.º 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.”

16. *Ou seja, o trabalho tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade.*

17. *O artigo 57.º do CT fixa o procedimento que o trabalhador deve adotar de modo a poder exercer este direito nos seguintes termos: “O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”*

18. *A matéria relativa ao Estatuto de Trabalhador-Estudante encontra-se nos artigos 89º a 96º do Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por remissão da alínea g) do nº 1 do artigo 4º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho.*

19. *Nos termos do artigo 90.º, n.º 1 do CT, “o horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino”*

20. *Nos termos do artigo 90.º, n.º 2 do CT, “Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho”*

21. *Ainda nos termos do artigo 90.º, n.º 3 do CT, “A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente...”*

22. *Por fim, nos termos do artigo 90.º, n.º 5 do CT, “Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito”*

23. *O regime previsto nos artigos 89.º a 96.º do CT não encontra qualquer correspondência, qualquer que seja a sua natureza, com o regime previsto nos artigos 33.º a 65.º do CT.*
24. *Do confronto entre as supracitadas normas e o pedido da trabalhadora surge logo, em nosso entendimento, um impedimento ao deferimento do pedido.*
25. *Ora, se de bom grado se aceita que uma trabalhadora usufrua, cumulativamente dos regimes jurídicos de proteção na parentalidade e de trabalhador-estudante, já não nos parece que fosse intenção do legislador permitir que, através do recurso aos mecanismos de proteção à parentalidade, o trabalhador se liberte do exercício de funções públicas e venha a beneficiar de uma redução de horário para frequentar um curso de ensino superior.*
26. *Tanto mais que, no regime que prevê os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes, não se encontra qualquer alusão ao horário parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.*
27. *Além do mais, considerando que o ETE já se encontra autorizado, deve ter-se em conta que os direitos reconhecidos a um trabalhador beneficiário do ETE representam um sacrifício dos interesses da entidade empregadora e, como na generalidade de situações em que se verifique uma colisão de direitos, os seus titulares devem “ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.” (art.º 335.º do Código Civil), motivo pelo qual, não colhe o argumento da trabalhadora de que teme que o nível de exigência possa afetar o seu rendimento profissional e académico.*
28. *Pelo exposto, entendemos que a trabalhadora, independentemente do curso que pretenda frequentar, deverá gozar apenas do ETE e dos seus direitos inerentes, desde que o mesmo reúna os requisitos previstos na lei.*
29. *O que nos leva a um segundo impedimento.*
30. *O trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade, e não do trabalhador-estudante.*
31. *O pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares deve obedecer aos requisitos do artigo 57.º do CT, que fixa o procedimento que o trabalhador deve adotar de modo a poder exercer este direito nos seguintes termos: “O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a)*

Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

32. Aqui chegados, cumpre aferir se o requerido cumpre com as exigências legais que acabamos de elencar.

33. Em primeiro lugar, refira-se que não se encontram verificados os requisitos formais para analisar a alteração para a modalidade de tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, enunciados na al. a), b) e c) do n.º 1 do artigo 57.º CT.

34. O requerimento não cumpre com a antecedência de 30 dias, tendo sido entregue a 21-09-2021 para vigorar a partir de 01-10-2021.

35. A trabalhadora não juntou qualquer tipo de declaração sobre a comunhão de mesa e habitação do menor, ou juntou documentos que atestem a informação sobre os horários da progenitora, limitando-se a enunciar os horários, situação que demos como verídica.

36. Ainda assim, e porque o envio de tais documentos no prazo previsto não alteraria a fundamentação por nós apresentada, perante tal pedido, procederemos à análise do requerido pelo trabalhador e viabilidade da mesma.

37. Em relação ao pedido requerido pela trabalhadora em apreço, a hierarquia da trabalhadora emitiu os seguintes pareceres:

38. O Coordenador Geral TEPH da ..., Sr. “Dra. ..., Conforme solicitado, informo, a TEPH ... exerce a sua função na ..., que se situa em ... Como sabe a ... tem uma enorme carência de TEPH que se traduz no grande número de inoperacionalidades nas ... (...). A inoperacionalidade nas ... prejudica a missão operacional do ..., na medida em que não se consegue atender com a rapidez desejada às ocorrências solicitadas. Qualquer redução de TEPH ou da sua carga horária, aumenta as dificuldades da elaboração das escalas, aumentando o número de inoperacionalidades. Por outro lado, relembro que a TEPH já possui um horário adaptado para exercer o seu direito de parentalidade com os filhos. Não parece correto e coerente usar a sua condição para pedir o horário reduzido para fins escolares. Mais, na ... temos mais TEPH que estão a fazer a licenciatura em Enfermagem, cumprindo a sua totalidade da escala, sem

qualquer regime de redução e onde alguns também tem os seus deveres parentais. Pelo exposto, não concordo com o pedido de redução de horário pedido pela TEPH. À consideração superior”;

39. A Responsável da ..., Drª ...: “Não concordo com o deferimento do pedido, por ser prejudicial ao funcionamento do serviço.”.

40. Assim, perante as reservas manifestadas, parecem não subsistir dúvidas de que existem obstáculos impeditivos, de uma perspetiva operacional, à concessão do requerido.

41. Não obstante, cumpre, ainda, aferir se subsistem impedimentos legais ao deferimento.

42. Conforme decorre do que se referiu supra, um requerimento de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, deve obedecer a requisitos formais e materiais, previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

43. Cumpre, ainda, fazer referência ao facto de que o trabalhador requerente se encontrar integrado na carreira especial 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 .../2016.

44. O ..., por força da sua nobre missão, labora em jornada continua, durante todos os dias do ano.

45. Acresce que o pedido conforme foi apresentado pela trabalhadora, não configura sequer, um pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, strito sensu, mas sim um pedido de regime de trabalho a tempo parcial previsto no n.º 1 do artigo 150.º Código do Trabalho, que considera como trabalho a tempo parcial aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

46. Ora, sendo esse o caso (e tudo indica que o será), poderia eventualmente ter solicitado informação ao ... sobre qual seria o pedido mais adequado aos fins pretendidos ou até a apresentação de pedidos alternativos, na ausência de certezas.

47. Ainda que o órgão administrativo encarregue de conduzir o procedimento possa (e deva) convidar o requerente a suprir deficiências ao seu requerimento, não é razoável a expectativa de que daí decorra a possibilidade de se "substituir" ao requerente na identificação do direito ou posição jurídica de que este pretende gozar.

48. Ou seja, a trabalhadora solicita uma situação que não encontra correspondência com nenhum dos regimes jurídicos referidos.

49. Entendemos que a natureza da frequência do curso a que se propõe não revestirá natureza de urgência comparável à do serviço prestado no ...

50. Mais fácil aparenta ser moldar o horário de trabalho com o escolar, nos termos definidos no artigo 90º do CT, do que suprir a carência de recursos humanos que pode colocar em causa a missão do ..., nomeadamente a inoperacionalidade de um meio de emergência médica, cujas consequências poderão colocar dezenas de vidas em risco, na área de socorro da trabalhadora por inoperacionalidade dos meios nos períodos de tempo em referência.

51. Pelo exposto, consideramos que não estamos perante um pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, e que se encontra adequadamente fundamentada a sua recusa, nesse sentido.

52. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço, entendemos que a concessão deste pedido implicaria uma forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios de socorro, o que causaria forte impacto no assegurar da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

53. Não é despidendo recordar que o ... é o organismo do ... responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema Integrado de Emergência Médica, de forma a garantir aos sinistrados ou vítimas de doença súbita a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de emergência médica pré-hospitalares, tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º .../2011 de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do ...

54. Por conseguinte, tratando-se de uma profissional que presta serviços na área operacional do ..., e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra – resta-nos invocar 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.

55. Pelo que nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de um trabalhador indispensável à organização, por um período de tempo que não seja efémero, apenas só se poderá concluir pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado.

56. Pelo exposto, entendemos que existem impedimentos legais à concessão do horário a tempo parcial, devendo o pedido ser indeferido.

57. CONCLUSÃO:

58. Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:

59. Seja indeferido o pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora, uma vez que o mesmo não tem enquadramento legal, tal como supra se fundamentou, designadamente, por não cumprir os requisitos previstos no artigo 55.º do CT.

60. Se notifique a trabalhadora requerente da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da receção para apresentar eventual apreciação, tal como decorre do artigo 57.º, n.º 4 do CT.

61. Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de manter o projeto de decisão, seja o processo remetido, no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do artigo 57.º do CT.”

1.4. Em 07.10.2021 a trabalhadora apresentou via email apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Pedido de Regime de trabalho a Tempo Parcial da TEPH ...

V/REFª: INFORMAÇÃO-PROPOSTA/PARECER N.º 706/2021-... / DI. Nº: ...

A requerente com o n.º mecanográfico ... foi notificada da V/intenção de indeferimento do pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT, e por via disso serve-se do presente para informar e requerer a V. Ex.ª o seguinte:

1-De facto, a requerente veio solicitar lhe fosse concedida a autorização para a realização de trabalho a tempo parcial, correspondendo o horário a realizar a 20 horas semanais durante os períodos lectivos e, às 35 horas nos períodos de férias lectivas (Dezembro de 2021 e Julho e Agosto de 2022), durante 8 meses (Outubro e Novembro de 2021, Janeiro a Junho de 2022);

2-A carga horária laboral parcial solicitada como indicado supra teve por justificação a carga horária escolar com cariz de presença obrigatória em aulas e estágios no curso de enfermagem por si iniciado neste ano lectivo, como já é do V/conhecimento;

3-Mas o fundamento crucial do seu pedido de trabalho parcial é a necessidade urgente de ficar em auxílio e acompanhamento das suas filhas menores, em especial a mais nova;

4-Portanto, a requerente tem duas filhas menores, a ... de nove anos de idade, e a ... de dois anos de idade (Docs 1 e 2-cópias de assentos de nascimento respectivamente);

5-A sua filha mais velha usufrui de regime de guarda partilhada, estando a residir 2 dias com a mãe e 2 dias com o pai, alternada e sucessivamente, como se colhe da cópia da sentença que fixou o respectivo regime das responsabilidades parentais que se anexa-Doc 3;

6-A sua filha mais nova, fruto da sua nova relação de facto com ..., depende única e exclusivamente de si visto que o progenitor e seu companheiro está ausente do país em trabalho- Doc 4;

7-Deste modo, e porque a ora requerente está desprovida do auxílio do seu companheiro por se encontrar ausente do país e não ter quem a auxilie nos cuidados, atenção e acompanhamento das suas filhas é que se motivou a pedir trabalhar em horário parcial;

8-Naturalmente, que o facto de ter ingressado num curso superior no corrente ano lectivo agravou esta situação, em virtude da obrigatoriedade de presença lectiva que isso acarreta, motivo porque também fundamentou o seu pedido com tal facto;

9-Sendo certo que, a ausência do seu companheiro por ter ido trabalhar para fora do país não era esperada e veio gorar a sua participação e auxílio no percurso académico que a ora requerente se propôs;

10-Mas, pior que isso, é mesmo o facto de gorar a sua participação por ausente no acompanhamento, atenção e auxílio das suas filhas, em especial da mais nova, filha de ambos;

11-Deste modo, e porque ficou por provar a circunstância de estar actualmente sujeita a ser a única e exclusiva cuidadora das suas filhas, é que importa seja apurada tal circunstância para melhor valoração da V/decisão final;

12-Assim, actualmente e por motivo do seu companheiro estar ausente do país por motivo de trabalho, a requerente vive apenas com as suas filhas menores - Doc 5 que se protesta juntar;

13-Não tem familiares próximos que lhe possam valer em ajudar a cuidar das mesmas, nem tem amigos que se possam sujeitar ao efeito;

14-Por esse motivo, encontra-se numa situação desesperada por ver-se sozinha a cuidar e educar as duas filhas menores, a trabalhar a tempo inteiro e a iniciar um curso académico;

15-Por isso, é humanamente desesperante senão mesmo impossível conseguir conciliar-se a poder tudo fazer nestas três vertentes pessoais com que se depara neste momento da sua vida;

16-Por isso lançou mão do pedido de trabalho parcial que formulou, sendo certo que se lhe for atribuído naturalmente que prescindir do estatuto de trabalhadora estudante e do horário de amamentação que lhe está concedido;

17-Ademais, bem compreende a requerente a motivação remetida pelo Coordenador Geral TEPH da ..., Sr. ..., no sentido de não pretender ver prejudicada a missão operacional do ..., que acolhe idem sua;

18-E, reconhece com gratidão o sacrifício da entidade empregadora no que respeita a atribuição do estatuto de trabalhadora estudante e horário de amamentação que lhe foi concedida;

19-Sendo certo que, não é sua intenção ser privilegiada relativamente aos seus pares, pois reconhece que caso lhe fosse atribuída a possibilidade de trabalhar em tempo parcial não poderia manter os benefícios mencionados precedentemente;

20-A ora requerente, motivou-se a pedir poder trabalhar em tempo parcial por ser a única alternativa possível a permitir-lhe poder cuidar e educar as suas filhas, por estar sozinha nessa tarefa relativamente à sua filha de tenra idade, e a poder continuar a desempenhar a sua actividade laboral com dignidade e competência, e ainda, a poder estudar como se comprometeu até em prol da sua ascensão profissional junto da N/Instituição e em prestígio também desta;

21-Nunca pretendeu pôr em causa a missão operacional da sua entidade empregadora, antes a contrário, antes reconheceu que a sua laboração parcial será muito mais notória e eficiente ao efeito;

22-Em suma, crê a requerente ter agora melhor explicitado a sua pretensão para que dúvidas não restem que a sustento da mesma é o facto de estar sozinha e sem qualquer auxílio para poder cuidar e tratar das suas filhas, principalmente da mais nova, tendo em conta a ausência do país do seu companheiro e progenitor e em altura de ter iniciado a sua formação académica.

21-Sendo que, reitera, caso lhe seja deferida a laboração em tempo parcial e enquanto a mesma durar, por razões óbvias, prescinde da atribuição do estatuto de trabalhadora estudante e do horário de amamentação.

Assim, insiste pela procedência do seu pedido em razão do acima exposto e tendo em conta que a atribuição de trabalho em tempo parcial não esgotaria o cumprimento legal ao efeito e sobretudo reverterá para o melhor e maior desempenho em prol da entidade empregadora.

Com os meus melhores cumprimentos”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a 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.”

2.2. Ainda nos termos do art.º 3º, sob a epígrafe “*Atribuições próprias e de assessoria*”, daquele diploma, compete 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 (...)*”.

2.3. 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.”

2.4. 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.”*

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. 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).

2.9. 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”.

2.10. 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.

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

2.11. No plano do direito interno, 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.

2.12. 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.

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

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

2.11.2. De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: “**Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.**”.

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º “*A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.*”

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora em causa encontra-se integrada na Carreira Especial de Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, criada e definida pelo Decreto-Lei n.º .../2016, de 15.04. Nos termos do art.º20º, n.º2 daquele diploma, é aplicável a legislação vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em tudo o que não se encontre ali regulado. Por seu turno, nos termos do art.º4º, n.º1, e) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar em matéria de Parentalidade.

3.2. Assim, relativamente ao regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, determina o art.º55º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho, o seguinte:

(...)

“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.**

(...)

3.3. Por seu turno, o art.º57º, n.º1 do mesmo diploma, referente ao procedimento para autorização de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

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

- a) *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) *Declaração da qual conste:*
- i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
- ii) ***No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;***
- iii) ***No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;***
- c) ***A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.***"
- (...)

3.4. Ora, atentando nos elementos constantes tanto do pedido como da apreciação da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não está devidamente formulado porquanto:

- Não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar, caso a trabalhadora tenha feito o pedido pela filha menor de dois anos;
- Sendo a carga horária semanal da trabalhadora de 35 horas, e salvo acordo em contrário com a entidade empregadora, a trabalhadora só poderia prestar metade desta carga horária, i.e., 17 horas e 30 minutos e não 20 horas;
- Não foi indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, i.e., se pretende trabalhar diariamente, de manhã ou de tarde ou concentrar as horas de trabalho em três dias por semana;
- Não foi feita indicação de que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial (no caso da trabalhadora, dois anos - cfr. Art.º55º, nº4, do Código do Trabalho);
- Não foi feita indicação de que o outro progenitor não está igualmente a usufruir do regime de trabalho a tempo parcial, uma vez que este regime não pode ser usufruído por ambos os progenitores em simultâneo (cfr. Art.º55º, nº2, do Código do Trabalho).

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, nos termos do disposto nos art.ºs 55º e 57º do Código do Trabalho.

3.6. Assim, caso a trabalhadora faça o pedido pela filha de dois anos de idade, e no caso de não ter ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na 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, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

3.7. Refira-se que o exercício do direito ao regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares não obsta ao exercício do direito à dispensa para amamentação ou aleitação, tal como definido nos art.ºs 47º e 48º do Código do Trabalho, nem conflitua com outras disposições legais relativas à organização do tempo de trabalho a que o trabalhador possa ter direito, como é o caso dos trabalhadores com estatuto de trabalhador-estudante (art.ºs 89º e ss, do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* art.º4º, nº1, g), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.)

3.8. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

IV – CONCLUSÃO

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

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE OUTUBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.