

PARECER N.º 1185/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 5794-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.11.2023, por email, da entidade empregadora ..., **I.P.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador

1.2. Em 20.10.2023, por email, o trabalhador apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, em reformulação do pedido remetido por carta registada em 26.09.2023 e rececionado a 27.09.2023, em decorrência do pedido de aperfeiçoamento solicitado pelo empregador, que se transcrevem:

“(..)

*F., Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, em regime de contrato Individual de Trabalho por tempo indeterminado, com o número mecanográfico (...) com centro de custos e a exercer funções na ... de ..., na instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, vem , nos termos do disposto no Artigo 52.^o n.^o 1 do Código do Trabalho, informar e requerer a V. Exa. que pretende usufruir da licença de apoio ao filho, **na qualidade de progenitor pai do menor .., actualmente com 6 anos de idade e com o qual o Requerente vive em comunhão de mesa e habitação.***

*O Requerente pretende usufruir da licença em causa, **atendendo à modalidade de trabalho a tempo parcial durante 24 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo. Considerando o seu início em 27 de Outubro de 2023 e o termo em 27 de Outubro de 2025 e tendo em conta um horário de trabalho semanal de 17.5 horas, em que cada dia de trabalho seja completo (turnos 12 horas), no meio a que se encontra adstrito à data do pedido.***

Para efeitos de instrução e prova do presente pedido, o Requerente junta os documentos a saber:

- a) Assento de nascimento do menor ...- Documento n. 1;
- b) Cartão de cidadão do menor ...- Documento n 2;
- c) Comprovativo do agregado familiar do Requerente - Documento n. 3;
- d) Cartão de cidadão do requerente ...- Documento n. 4;

e) Declaração do Requerente em como não beneficiou ainda de licença de assistência ao filho - Documento n. 5;

d) Cartão de cidadão da progenitora mãe,- Documento n. 6;

e) Declaração, da progenitora mãe do menor, do exercício profissional e como a mesma, não se encontra a usufruir de licença de assistência ao filho, - Documento n. 7.

Junta: Sete (7) documentos

Pede Deferimento.

..., 26 de Setembro de 2023

(...)"

"(...)

Email: 20 de outubro de 2023 09:24

RE: DRA Pedido de licença de trabalho a tempo parcial

De facto a licença para assistência ao filho prevista no artigo 52º do código de trabalho prevê uma cessação efetiva da prestação de trabalho e, tendo em conta as minhas necessidades parentais atuais seria mesmo esta licença que necessitaria pois, por exemplo, a minha filha mais nova frequenta um estabelecimento de ensino que dista 13 km da nossa residência, e porque se situa numa zona meteorologicamente sensível (ilha ...), esta pode não estar apta a receber os alunos, ou a qualquer momento chamar para ir recolher a minha filha, devido às condições climatéricas, e conseqüente deterioração das condições de segurança, que ocorrem naquele local em particular, como, quase, foi o exemplo de ontem, devido à tempestade Aline.

Isto faz com que tenha de estar disponível a todo o momento para qualquer eventualidade.

Mesmo tendo conhecimento da norma do referido artigo, decidi fazer o pedido dessa forma pois sou colaborador desta casa há 15 anos, tenho consideração pelo o que aqui vivi e aprendi e tenho noção da atual conjuntura, no que diz respeito o número de efetivos a prestar serviço.

Como tal, indo de encontro, tanto às minhas necessidades quanto às do instituto, estou disposto a fazer este esforço e dividir o meu tempo entre as responsabilidades parentais e o trabalho na entidade empregadora

Não sendo legalmente possível da forma como inicialmente apresentei, sugiro o seguinte:

Substituir o meu pedido de licença para assistência ao filho (artigo 52º), por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 55º), ficando desde já salvaguardado da vossa parte que esse meu "novo" pedido será aceite.

Caso contrário terei mesmo de manter o pedido do artigo 52º de forma a conseguir fazer face às minhas necessidades parentais.

No meu entendimento, desta forma, o Instituto salvaguarda um colaborador e eu salvaguardo as minhas necessidades parentais.

Aguardo parecer da vossa parte.

Melhores cumprimentos

(...)"

1.3. Em 07.11.2023, por email, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, conforme se transcreve:

“(…)

Exmo. Senhor

Encarrega-me a Diretora do DGRH deste ..., I.P, de notificar V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, com base nos fundamentos e pressupostos que constam da Informação-Proposta n.º 922/2023-DGRH, a qual segue em anexo à presente comunicação.

DESPACHO:

Atentos os fundamentos de facto e de direito vertidos na presente IP, determino:

- 1. A intenção de indeferir o pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, por exigências imperiosas do funcionamento dos meios operacionais do ..., I.P.*
- 2. Seja o trabalhador notificado desta intenção de indeferimento e de que dispõe de um prazo de cinco dias para submeter apreciação por escrito.*
- 3. Se aguarde a apreciação por parte do trabalhador ou o decurso do prazo previsto no n.º 4 do artigo 57.º do CT.*
- 4. Decorrido o prazo, seja remetido o processo, bem como os elementos que o compõem, à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT.*

A Diretora do DGRH¹

INFORMAÇÃO/PROPOSTA/PARECER SERVIÇO:
N.º 922/2022

DI. Nº:

DATA:

DGRH

18915/2023

07/11/2023

ASSUNTO: *Pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares – TEPH*

....

A. ENQUADRAMENTO

- 1. No dia 27 de setembro de 2023, deu entrada neste Instituto um requerimento apresentado pelo Técnico de Emergência Pré-Hospitalar ... afeto à DRA, no qual refere pretender exercer o direito previsto no artigo 52.º do Código do Trabalho, com a epígrafe “Licença para assistência a filho”.*
- 2. No entanto, no mesmo requerimento, refere também que “pretende usufruir da licença em causa, atendendo à modalidade de trabalho a tempo parcial durante 24 meses”.*
- 3. Uma vez que, no requerimento em apreço, se verificava uma contradição insanável, na pretensão do exercício simultâneo de dois direitos de conteúdo incompatível, foi o trabalhador questionado acerca de qual dos direitos pretendia, efetivamente, exercer.*
- 4. No dia 20 de outubro de 2023, veio o trabalhador, por correio eletrónico, informar que pretendia “substituir o meu pedido de licença para assistência ao filho (artigo 52º), por trabalho a tempo parcial*

de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 55º), ficando desde já salvaguardado da vossa parte que esse meu "novo" pedido será aceite.

Caso contrário terei mesmo de manter o pedido do artigo 52º de forma a conseguir fazer face às minhas necessidades parentais.”

5. Foi, em resposta, informado que a decisão a proferir quanto a um pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, dependeria sempre, em primeiro lugar, do parecer do seu superior hierárquico, e, depois, da tramitação do processo nos termos a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho.
6. Disso informado, respondeu que ficaria a aguardar pelo parecer ao pedido, assim reformulado, mas que, caso este lhe fosse rejeitado, optaria por exercer o direito a que se referia o pedido inicial.
7. Posto isto, cumpre apreciar.
8. O trabalhador informa ser pai de uma criança, atualmente com 6 anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
9. O trabalhador refere pretender trabalhar a tempo parcial, reduzindo a metade o período normal de trabalho semanal (para 17H30), mas trabalhando turnos completos.
10. Pretende ainda trabalhar na modalidade de horário indicada por um período de dois anos.
11. Declara ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
12. A matéria a que respeita o pedido em apreço encontra-se prevista nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, por remissão efetuada pela alínea d), n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
13. 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.”
14. Ou seja, o trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade.
15. 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 a tempo parcial (...) deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

16. Considerando que o trabalhador se encontra afeto a um meio de socorro integrado na área de atuação da Delegação Regional ..., foi solicitado parecer ao dirigente responsável, o Dr. ..., que se pronunciou nos seguintes termos:

“A SIV ... está dotada de apenas 4 TEPH, abaixo do número de profissionais definido como o requisito para funcionamento deste tipo de meio. O TEPH em questão praticou já horário parcial. Felizmente, não registamos períodos de ... por falta de RH neste meio. No entanto, tal deve-se à permanente mobilização de trabalhadores de outros centros de custo para garantir a operacionalização deste meio, com o conseqüente acréscimo de despesa em deslocações e ajudas de custo. No mês de Setembro, a título de exemplo, além dos trabalhadores TEPH afetos a este meio, foi necessário recorrer a um total de 15 profissionais de outros meios. Só assim se conseguiu assegurar o preenchimento da Escala.

Por outro lado, a previsão no mês de Setembro 2023 da DR ... em termos de trabalho extraordinário relativo à carreira TEPH é de 6040 horas, das quais 336 relativas a este meio em concreto. Acrescento que, de todas as SIV da Delegação Regional, esta é a que apresenta maior necessidade de trabalho suplementar.

Faço notar que se trata de um meio diferenciado, baseado num SUB, como determinado pelo normativo legal em vigor.

A sua inoperacionalidade, além do incumprimento com o determinado legalmente que representa, pode também comprometer o socorro na área de atuação.”

B. ANÁLISE:

17. Conforme decorre do supracitado preceito, o pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares deve obedecer aos seguintes requisitos:

- 17.1.** Ter sido esgotada a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- 17.2.** O menor viver com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação;
- 17.3.** Não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- 17.4.** Ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

18. 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.

19. Percorridas as normais legais em apreço, foi apurado que:

- 19.1.** O requerimento inicial do trabalhador, apresentado a 27 de setembro de 2023, que se referia a uma data de início a 27 de outubro de 2023, invocava o direito previsto no artigo 52.º do Código do Trabalho, tendo apenas a 20 de outubro de 2023, e após solicitado pelo serviço, esclarecido que pretendia, afinal, exercer o direito previsto no artigo 55.º do CT, pelo que deve ser esta a data a considerar como a da apresentação do requerimento.

- 19.2.** *No requerimento em que esclareceu pretender trabalhar a tempo parcial, não indicou data para o início da modalidade.*
- 19.3.** *No que concerne à indicação do prazo aplicável, o requerimento é também omissivo, embora se extraia do requerimento inicial uma duração pretendida de 2 anos.*
- 19.4.** *O trabalhador declara viver com as menores em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º, n.º 1, b) i));*
- 19.5.** *O trabalhador declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (art.º 57.º, n.º 1, b) iii));*
- 19.6.** *O trabalhador não faz declaração relativa ao esgotamento do prazo máximo de duração, nem no requerimento inicial, nem no subsequente. (art.º 57.º, n.º 1, b) iii));*
- 19.7.** *O trabalhador indica a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (art.º 57.º, n.º 1, alínea c)).*
- 19.8.** *O trabalhador nada declara quanto ao requisito a que se refere a parte final do artigo 55.º, n.º 2 do CT, embora conste dos registos deste Departamento o gozo da licença parental complementar na modalidade prevista no artigo 51.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho.*
- 20.** *Aqui chegados, cumpre aferir do mérito do pedido.*
- 21.** *Nos termos do n.º 1.1 do Despacho n.º 5561/2014, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, um Ambulância de Suporte Imediato de Vida (SIV) é um meio de emergência médica ... que “Integra uma equipa constituída por um enfermeiro e um técnico de ambulância de emergência, concebida para o transporte com acompanhamento de vítimas de acidente ou doença súbita em situações de emergência, tem como objetivos a estabilização pré-hospitalar, o transporte de doente crítico e dispõe de equipamento de Suporte Imediato de Vida”.*
- 22.** *Trata-se de um meio de emergência médica destinado a garantir cuidados de saúde diferenciados, designadamente manobras de reanimação, até estar disponível uma equipa com capacidade de prestação de Suporte Avançado de Vida, e cuja área de atuação material abrange situações que podem evoluir para paragem cardiorrespiratória, na ausência das medidas necessárias.*
- 23.** *A ausência de qualquer dos membros da sua tripulação determina, como é referido supra, um período de inoperacionalidade e incapacidade de resposta na respetiva área geográfica, tratando-se de um meio que deve estar operacional 24 horas por dia, 365 dias por ano, por assim o exigirem as atribuições e missão do Instituto*
- 24.** *E, enquanto empregador público, a capacidade de recrutamento da entidade empregadora....., está condicionada por fatores financeiros e legais (cfr. Artº 30, LTFP) que escapam ao seu controlo, pelo que as ausências dos seus trabalhadores não podem simplesmente ser colmatadas mediante recurso à contratação de trabalhadores adicionais.*
- 25.** *Conforme é indicado pelo superior hierárquico do trabalhador, o meio em que este está inserido mantém a sua operacionalidade com recurso a trabalho suplementar, que está, evidentemente, sujeita aos limites previstos na Lei, designadamente os do artigo 120.º da Lei Geral do Trabalho em*

Funções Públicas (Lei n.º 35/2014), e que, atingidos, inviabilizam a sua utilização continuada para este fim.

- 26.** *Ora, o requerente, enquanto trabalhador em funções públicas, tem atribuído um período normal de trabalho semanal de 35 horas, por força do artigo 105.º, n.º1, alínea b) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014.*
- 27.** *Ao mesmo tempo, presta trabalho em turnos com a duração de 8 horas, nos termos do artigo 15.º do Regulamento de Horário de Trabalho dos Trabalhadores do ..., I.P., em regime de rotatividade e que são prestados no período da manhã (08H00-16H00), tarde (16H00-00H00) e noite (00H00-08H00), também por força do Decreto-Lei n.º 19/2016, que regulamenta a carreira de TEPH.*
- 28.** *Pretendendo o trabalhador reduzir o período de trabalho semanal para 17H horas e 30 minutos, realizará apenas dois dias de trabalho por semana (dois turnos de 8 horas), totalizando efetivamente 16 horas de trabalho por semana, menos de metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e menos do que os três dias por semana a que se refere o n.º 3 do artigo 55.º do CT.*
- 29.** *A conjugação dos vários fatores anteriormente elencados determina que, eventualmente, em qualquer dos períodos de atuação diária do meio de emergência médica a que o trabalhador está afeto (que, recorde-se, deve funcionar 24 horas por dia), sendo legalmente impossível o recrutamento atempado para o lugar, e atingidos os limites legais da prestação de trabalho suplementar por parte dos restantes trabalhadores disponíveis para o efeito, o meio fique efetivamente inoperacional.*
- 30.** *Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ... IP, tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra, seria defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do CT, que determina “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, considerando os constrangimentos causados ao funcionamento do meio em que o trabalhador opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.*

C. Conclusão e proposta:

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

- 31.1.** *Se notifique o trabalhador requerente, Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, da intenção de indeferir o pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, por força do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, por exigências imperiosas do funcionamento dos meios operacionais do*
- 31.2.** *Seja o trabalhador notificado da intenção de indeferimento do pedido, e de que dispõe de um prazo de cinco dias para submeter apreciação por escrito.*
- 31.3.** *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 art.º 57.º do CT.*

(...)”.

1.4. Em 12.11.2023, por email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

No direito que me confere, venho dentro do período estipulado fazer a minha apreciação escrita à vossa intenção de indeferimento ao meu pedido.

Em anexo, a apreciação e a sequência de emails que deram início a este processo.

Fico a aguardar então, da vossa parte o envio de todos os tramites deste processo à CITE e posterior resposta desta entidade.

Apreciação à intenção de indeferimento do pedido de Trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades familiares do colaborador F.

Exmo. Sr. ° Presidente do conselho diretivo, diretora dos recursos humanos e demais envolvidos, venho por este meio, fazer a minha apreciação à vossa intenção de indeferimento do meu pedido.

Desde já informo que não sou advogado, jurista, solicitador ou qualquer agente deste ramo, nem sequer recorri a nenhum destes para formular a esta minha argumentação, como tal irei abordar este assunto de forma muito direta, sintética e pouco técnica, no que diz respeito a evocações de leis e artigos. Esta minha argumentação tem por base o Código do Trabalho - CT, lei 7/2009, publicado em Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12.

Espero desta forma ser perceptível e claro o suficiente para vos fazer compreender o meu ponto de vista.

Mais uma vez, porque este item já foi abordado no pedido de trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades familiares que veio substituir o pedido de licença para assistência ao filho. A minha intenção inicial seria usufruir de licença para assistência ao filho, no entanto, como estou ao corrente das dificuldades por vós enumeradas, nomeadamente o deficit de pessoal, decidi por respeito e reconhecimento ao instituto, pois já sou colaborador há 15 anos, “ceder” 50% do meu tempo de licença para, na medida do possível, atenuar os efeitos da minha ausência a 100% e simultaneamente exercer o meu direito de parentalidade. No atual momento as minhas necessidades parentais são prementes, uma vez que a minha filha frequenta um estabelecimento de ensino que dista 13 kms da nossa residência, situando-se na ilha de Faro, que tem por natureza um clima instável no inverno, não sendo caso virgem a chamada dos pais para recolher os seus educandos pela instabilidade climática e perda de condições de segurança para as crianças permanecerem no estabelecimento, tendo por isto de estar disponível para a qualquer momento para recolher a minha filha se tal for solicitado. Outra situação que faz com que tenha mesmo de usufruir, pelo menos, de uma redução de horário, é a questão das greves dos docentes e não docentes que acontecem hoje em dia de forma bastante regular, resultando de períodos sem aulas nos quais tenho de acompanhar a minha filha.

Como não foi possível a minha proposta inicial, decidi substituir o pedido de licença para assistência ao filho por trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades familiares, nos mesmos termos da inicial quer em duração, início da modalidade (30 dias após o pedido como refere a lei) e carga horária, algo que foi aceite por vós sem hesitação. Outro aspeto que referi foi que se este “novo pedido” não fosse aceite iria avançar mesmo para a licença de assistência ao filho, deixando assim o instituto privado do meu contributo a 100% ao invés dos 50% propostos.

Mesmo tendo em conta estes factos, a vossa intenção é de indeferir o meu pedido, com base em alguns pressupostos que não são do meu total acordo. Alguns destes pressupostos vêm apoiados por dados aos quais não tenho acesso de forma pormenorizada, mas que tenho noção deles pelo meu tempo de casa e alguns destes, tendo em conta as minhas intenções, já referenciadas, ficará a entidade empregadora... ainda mais lesada ao não aceitar o meu pedido, pois em vez de um colaborador a 50 % terá um colaborador a 0%.

Vamos então esmiuçar, os pontos que não estão, na minha ótica, em conformidade:

Ponto 16: “A SIV está dotada de apenas 4 TEPH, abaixo do número de profissionais definido como o requisito para funcionamento deste tipo de meio. O TEPH em questão praticou já horário parcial. Felizmente, não registamos períodos de ... por falta de RH neste meio. No entanto, tal deve-se à permanente mobilização de trabalhadores de outros centros de custo para garantir a operacionalização deste meio, com o conseqüente acréscimo de despesa em deslocações e ajudas de custo. No mês de Setembro, a título de exemplo, além dos trabalhadores TEPH afetos a este meio, foi necessário recorrer a um total de 15 profissionais de outros meios. Só assim se conseguiu assegurar o preenchimento da Escala.

Por outro lado, a previsão no mês de Setembro 2023 da DR Algarve em termos de trabalho extraordinário relativo à carreira TEPH é de 6040 horas, das quais 336 relativas a este meio em concreto. Acrescento que, de todas as SIV da Delegação Regional, esta é a que apresenta maior necessidade de trabalho suplementar...”

A SIV tem neste momento um efectivo de 5 TEPH, portanto, equipa completa.

Ao recusarem o meu pedido de Trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades familiares e avançando eu dessa forma para a licença de assistência ao filho, aí sim ficam com 4 TEPH. Ao aceitarem garantem “4 TEPH e meio” situação que ainda assim me parece mais vantajosa tendo em conta a realidade.

Nos passados 12 meses (findos em Outubro), usufruí efetivamente de redução de horário pela licença parental complementar. Durante esse período o efectivo de TEPH na ... eram 4, comigo a usufruir da dita licença, na prática o efectivo de TEPH na ... era “3 TEPH e meio” e mesmo com este rácio, inferior ao atual, nunca a SIV ... ficou inoperacional. Portanto a possibilidade dessa situação acontecer agora é ainda mais diminuta uma vez que a equipa está completa. É certo que se teve de recorrer a trabalho extraordinário e a elementos de outros meios, mas... essa é uma situação recorrente e quase perpétua, pelo menos desde que

trabalho neste instituto, por isso não foi a minha licença que obrigou à tomada destas atitudes de recorrer a trabalho extraordinário e a elementos de outros meios.

Reforço esta matéria, nunca em tempo algum assisti a uma conjuntura diferente da de recorrer ao trabalho suplementar para completar escalas em todos os meios, por isso este flagelo nada tem a ver com o usufruto dos meus direitos de parentalidade.

Ponto 19.2: “No requerimento em que esclareceu pretender trabalhar a tempo parcial, não indicou data para o início da modalidade.”

No requerimento não indico uma nova data para o início da modalidade pois o meu “novo pedido” tratou-se na realidade de uma substituição do pedido original, não havendo lugar a um pedido de raiz, sendo assim aproveitados tanto o requerimento inicial, como os documentos nessa altura facultados algo que, como já referido anteriormente foi aceite por vós sem entraves. Para além disso, diz a lei que este pedido deverá ser entregue com 30 dias de antecedência da data de início da modalidade. Sendo este aceite e registado no dia 20 de Outubro decorrem a partir desta data os 30 dias, uma vez que não houve indicação de alteração deste pressuposto do pedido inicial, como prova a sequência de emails trocados entre mim e o departamento de recursos humanos do instituto. (em anexo)

Ponto 19.3: “No que concerne à indicação do prazo aplicável, o requerimento é também omissivo, embora se extraia do requerimento inicial uma duração pretendida de 2 anos.”

Ipsis verbis do ponto anterior. Tratando-se de uma substituição do pedido inicial e não havendo adendas ou qualquer informação de alterações, mantêm-se tudo como inicialmente previsto.

Ponto 19.6: “O trabalhador não faz declaração relativa ao esgotamento do prazo máximo de duração, nem no requerimento inicial, nem no subsequente. (art. 57º., n. 1, b) iii)”

Embora não faça menção ao não esgotamento do tempo, do prazo máximo de duração está implícito que o mesmo não foi esgotado por vários motivos:

- a) Porque estou a pedir o tempo máximo previsto por lei;*
- b) Porque acabo de usufruir de licença parental complementar, logo o tempo esgotado foi o da licença anterior;*
- c) Nunca neste instituto deu entrada um pedido deste género da minha parte. Logo, sendo o 1º, será certo de que o tempo não estará esgotado.*

Ponto 19.8: “ O trabalhador nada declara quanto ao requisito a que se refere a parte final do artigo 55., n. 2 do CT, embora conste dos registos deste Departamento o gozo da licença parental complementar na modalidade prevista no artigo 51., n. 1, alínea b), do Código do Trabalho.”

Neste ponto, existindo da vossa parte conhecimento do meu usufruto da licença parental complementar, como é por vós indicado, está justificado este ponto. Além disso, não está consagrado à luz do artigo 57º do CT que tenha eu, de fazer essa referência no ato do pedido da licença de trabalho a tempo parcial para trabalhador com responsabilidades familiares.

Ponto 23: “ A ausência de qualquer dos membros da sua tripulação determina, como é referido supra, um período de inoperacionalidade e incapacidade de resposta na respetiva área geográfica, tratando-se de um meio que deve estar operacional 24 horas por dia, 365 dias por ano, por assim o exigirem as atribuições e missão do”

Até à data, que eu tenha conhecimento, nunca a ... esteve inoperacional por falta de TEPH, nomeadamente, num passado recente, a quando do usufruto do meu direito à licença parental complementar. Assim não é expectável que venha a acontecer até porque a equipa está apetrechada, efectivamente, com mais um elemento do que há uma ano atrás.

Ponto 25: “ Conforme é indicado pelo superior hierárquico do trabalhador, o meio em que este está inserido mantém a sua operacionalidade com recurso a trabalho suplementar, que está, evidentemente, sujeita aos limites previstos na Lei, designadamente os do artigo 120. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n. 35/2014), e que, atingidos, inviabilizam a sua utilização continuada para este fim.”

Como já referido anteriormente, este meio mantém a sua operacionalidade com recurso a trabalho suplementar desde sempre, tal como acontece com todos os meios do instituto. Portanto esta situação nada tem a ver com o usufruto dos meus direitos, senão uma situação normal do dia-a-dia desde que colaboro com o instituto há 15 anos.

Ponto 28: “ Pretendendo o trabalhador reduzir o período de trabalho semanal para 17H horas e 30 minutos, realizará apenas dois dias de trabalho por semana (dois turnos de 8 horas), totalizando efetivamente 16 horas de trabalho por semana, menos de metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e menos do que os três dias por semana a que se refere o n. 3 do artigo 55. do CT.”

Neste ponto aprez dizer que na prática, independentemente do que diz a lei, esta contabilização de horas não espelha a realidade da ..., uma vez que os turnos efetuados são de 12h e não de 8h. Portanto, se realizar os dois dias de trabalho por semana, como sugerido, não só não faço menos de metade do horário completo, como inclusive ultrapasso em 6h 30m o período de 17h 30m semanais, correspondentes a metade do tempo completo, uma vez que em dois turnos são feitas 24h e não 16h como referido por vós. Estranho a evocação desta situação, uma vez que não é matéria nova, pois no usufruto da licença parental complementar que tem como carga horária, exatamente as mesmas 17h 30m a contabilização dos meus turnos e horários foi feita com recurso aos turnos de 12h. Na prática se o mês tem em média 4 semanas, a 35h semanais, o mês terá 140h de trabalho. No meu caso, reduzindo a metade teria de efetuar 70h. Durante a Licença parental complementar funcionou, de forma geral fazendo na 1ª e 2ª semana do mês, dois turnos em cada semana (24h+24h) e nas 3ª e 4ª semana um turno em cada semana (12h+12h) o que no final do mês perfaz um total de 72h (mais 2 horas do que o previsto, algo do qual nunca fiz nenhum alarme, tal como em muitas outras situações).

Ponto 29: “ A conjugação dos vários fatores anteriormente elencados determina que, eventualmente, em qualquer dos períodos de atuação diária do meio de emergência médica a que o trabalhador está afeto (que, recorde-se, deve funcionar 24 horas por dia), sendo legalmente impossível o recrutamento atempado para o lugar, e atingidos os limites legais da prestação de trabalho suplementar por parte dos restantes trabalhadores disponíveis para o efeito, o meio fique efetivamente inoperacional.”

Como já referido anteriormente, até agora nunca a ... teve períodos de inoperacionalidade por falta de TEPH, e não é expectável que tal situação aconteça, pois neste momento a equipa está completa em número de elementos. Já existiram tempos onde a equipa laborou apenas com 3 elementos e não houve inoperacionalidade por falta de TEPH, portanto a minha “meia” ausência ainda deixa este meio com mais um elemento e meio do que em alturas verdadeiramente críticas neste meio relativamente ao número efectivo de TEPH.

Além do mais, o procedimento de recrutamento do instituto é algo que não deve afetar os direitos dos trabalhadores.

Ponto 30: “ Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional ... IP, tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra, seria defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do CT, que determina “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, considerando os constrangimentos causados ao funcionamento do meio em que o trabalhador opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.”

Tendo eu conhecimento da realidade, necessidades e dificuldades que argumentam, estou a dar a oportunidade de poderem contar comigo, pelo menos a 50%, abdicando parcialmente do meu direito de parentalidade consagrado no CT.

Conclusão:

Tal como já aconteceu na licença parental complementar este período de, pelo menos, redução de horário é fundamental para o desempenho das minhas responsabilidades parentais, que cumpridas, não só me farão sentir realizado enquanto pai mas também, enquanto pessoa o que me deixará em melhores condições emocionais e psicológicas para realizar o meu trabalho no ... de forma mais saudável e eficaz pois a predisposição decorrente dos meus deveres de pai cumpridos serão fundamentais para que tal ocorra, caso contrário a probabilidade de não estar focado e satisfeito a 100% aumentam e com isso podem vir situações menos agradáveis para mim, para a minha família, principalmente a minha filha, para o instituto, para os meus colegas e para as pessoas que atendo no decorrer da prestação do socorro.

Esta minha apreciação vem no seguimento do respeito, dedicação e empenho que tenho pela causa, pelo instituto e pelos colegas uma vez que não olhando a estes pressupostos, não

tinha a necessidade de pedir este tipo de licença podendo partir imediatamente para a licença de assistência ao filho, onde o instituto ficaria privado de qualquer contributo da minha parte, algo que farei, como disse, se este meu pedido for recusado, agravando ainda mais o cenário que o instituto se lamenta, ao prestar apenas o meu contributo a 50%

Mais uma vez... estou disposto a contribuir para o ..., salvaguardando alguns dos meus direitos de parentalidade.

(...)”.

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

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

e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.11. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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

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

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

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial*

pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”

2.11.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.11.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.11.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei, **o trabalhador 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.

2.12. Outro assim resulta do novo pedido do trabalhador, em aperfeiçoamento do anterior, solicitando a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, por ser a modalidade de trabalho que vai de encontro, tanto às suas necessidades quanto às do empregador e uma vez que não é

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

legalmente admissível o pedido inicialmente apresentada, substitui o pedido de licença para assistência ao filho (artigo 52.º), por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 55.º), permitindo assim, dar assistência ao seu filho menor, actualmente com 6 anos de idade e com o qual o Requerente vive em comunhão de mesa e habitação. O Requerente pretende usufruir da licença em causa, atendendo à modalidade de trabalho a tempo parcial durante 24 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo. Declarou, ainda, que a outra progenitora tem atividade profissional.

2.13. Em rigor, **o trabalhador ao fazer um novo pedido**, não basta mencionar que substituí o pedido anterior pelo presente, esperando que do pedido inicial, por maioria de razão, se considere que os elementos necessários já tinham sido enunciados no pedido anterior, não obstante as normas legais invocadas prosseguirem o mesmo desiderando, a parentalidade e com requisitos legais exigidos semelhantes, licença de assistência a filho *vide* artigo 52.º do Código de Trabalho e trabalho a termo parcial de trabalhador com responsabilidade familiar *vide* artigo 55.º e 57.º do Código de Trabalho, ainda assim, são normas jurídicas distintas e taxativas. O pedido **tem de cumprir todos os pressupostos legais exigidos, fazendo constar todos elementos legais exigidos que constituírem requisitos de legitimidade do pedido:**

- Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- 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;
- Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.13. Em face da supra explanado, 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.

2.14. Assim, poderá o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei, com todos os elementos exigidos como supra enumerados.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., **I.P.**, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pelo trabalhador ..., porquanto o pedido apresentado, apesar de resultar de um aperfeiçoamento do pedido inicial, ainda assim, não cumpre todos os requisitos legais, previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. O trabalhador poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho e na sua formulação tem de indicar os requisitos exigidos, tal como é enumerado no ponto 2.12.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023.**