

PARECER N.º 430/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador com responsabilidades familiares de, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 1148/TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 24.07.2017, mediante e-mail da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de Assistente de .../...do ..., 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 de fevereiro (CT), com o seguinte teor:

“(...) Assunto: Processo para autorização de trabalho a tempo parcial

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, em anexo remetemos a V. Exs., para apreciação e emissão de parecer, o processo relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, formulado pela nossa trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente de ...,

Juntamos, em anexo:

- 1. Cópia do pedido da trabalhadora, datado de 09/07/2017;*
- 2. Cópia da resposta da Empresa da intenção de recusa do pedido, datada de 18/07/2017.*
- 3. Mapa/Planeamento mensal dos serviços/... dos tripulantes de ... referentes ao mês Agosto/17;*
- 4. Cópia da resposta/apreciação da trabalhadora aos fundamentos de recusa alegados pela Empresa, datada de 18/07/2017;*
- 4. Fotocópia do Regulamento de Redução da Atividade/Trabalho em Tempo Parcial, constante do ..., publicado no BTE 1) série, n.2 8, páginas 770 e 771, do qual se dá por integralmente reproduzido, para todos os efeitos legais, onde se mostra regulamentada toda a disciplina do trabalho em Tempo Parcial dos tripulantes de ... da*

*Apresentamos a V. Ex.^{as} os nossos melhores cumprimentos,
Diretora de Recursos Humanos no Negócio & Recursos Humanos do ...
(...)”.*

1.2. O pedido enviado pela trabalhadora por e-mail de 09/07/2017 diz o seguinte:

“(...) O meu nome é ... e sou ...do Permita dirigir-me a si nestas circunstâncias, uma vez que resido no ... e a minha vida familiar não me permite deslocar a ... para falar pessoalmente consigo e expor-lhe o meu caso, como gostaria. Assim, à falta de melhor oportunidade, aceite este email para lhe explicar ao que venho.

Sou mãe de duas meninas (uma de 3 anos e outra de 1 ano) e o meu marido é treinador Por causa da profissão dele, em 2014 fomos residir para o estrangeiro e nessa altura, porque me foi negada a possibilidade de trabalhar a tempo parcial, coloquei a licença parental especial para assistência a filho, de forma a podermos manter a família unida. Na nossa forma de estar na vida, a família é o nosso porto de abrigo e elemento basilar do crescimento enquanto individuo e, como tal, não faz sentido as nossas filhas crescerem longe de um dos pais.

No ano passado regressámos a Portugal porque o meu marido ficou desempregado e, assim que terminei a licença de maternidade inicial da minha segunda filha, regressei aos Agora era a vez de o pai ficar em casa a tomar conta das meninas enquanto a mãe trabalhava e que bem que funcionou.

Acontece que neste momento o meu marido tem uma proposta para trabalhar em Portugal, mas longe do Não estou a pensar abdicar totalmente de trabalhar, mas o cumprimento de um planeamento normal, com todas as incertezas adjacentes, é incompatível com o que pretendemos para a nossa família. Neste sentido, a única forma de conseguirmos manter a família unida e a estabilidade na formação das nossas filhas é eu trabalhar em regime de part-time.

Assim, venho requerer a atribuição de trabalho a tempo parcial no âmbito da proteção à parentalidade consagrada no Código do trabalho, art.º 55.º, na perspetiva de trabalho 3 dias por semana. Para as nossas dinâmicas funcionarem, e de forma a podermos usufruir de momentos de lazer em família,

a situação ideal seria que os dias de ocupação se concentrassem nos dias úteis. Admito, contudo, que tal pretensão seja difícil de satisfazer. Como tal, estou disponível para, em conjunto com a área de Planeamento, encontrar uma solução que satisfaça ambas as partes. Tendo em conta que o meu marido começará a trabalhar já em Julho, solicito que o regime a tempo parcial possa ser iniciado o mais brevemente possível e que se mantenha por, pelo menos, dois anos.

Agradeço toda a atenção dispensada ao meu caso e subscrevo-me atenciosamente, na expectativa da vossa resposta.

(...)”.

- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora veio recusá-lo, mediante e-mail de 18/07/2017, e se reproduz:

“ (...) Respondendo ao seu pedido de 9 de julho de 2017, para trabalhar em regime de tempo parcial, muito lamentamos não poder deferir o mesmo, pelas razões que a seguir se indicam:

1. Neste momento, no quadro de tripulantes de ... atual, trabalham em regime de tempo parcial 27 tripulantes, situação que está já a causar à ... grande perturbação no planeamento/ composição das tripulações;

2. Por tal razão e imperiosas exigências do funcionamento das operações de ..., não podem ser deferidos mais pedidos de trabalho a tempo parcial, sob pena de, à «última hora» terem de ser cancelados ..., em consequência da impossibilidade de recorrer aos tripulantes em regime de trabalho a tempo parcial e/ou da não comparência ao ... de tripulantes adoecidos de véspera ou no próprio dia ou outros motivos, vg. assistência à família, cumprimento de obrigações legais;

3. Tendo presente que estes profissionais trabalham em equipa, integrando as tripulações que realizam cada um dos, coordenados por um chefe de ... e um supervisor, a existência de muitos tripulantes em regime de tempo parcial, conduz à existência de dois quadros de pessoal de tripulantes de ...: um, em regime de tempo completo e outro em regime de tempo parcial;

4. *A existência destes dois quadros de pessoal exigiria, necessariamente, o aumento do quadro geral de tripulantes de ..., com o conseqüente agravamento de custos, nomeadamente de formação e salários;*

5. *Por outro lado, a gestão de um quadro de tripulantes que trabalha tempo completo e de outro que trabalha a tempo parcial, torna-se complexa, dado que exige sejam acautelados os respetivos tempos de trabalho de cada tripulante enquanto integrado em cada tripulação e respetiva hierarquia, não lhe sendo exigível trabalho suplementar regular;*

6. *Acresce que a desafetação temporária de um qualquer tripulante ao planeamento geral/global, obrigaria a ... a recrutar tripulantes em regime de contrato a termo, o que não é possível casuisticamente, pois a contratação/formação de tripulantes de ... é realizada em grupo, exigindo disponibilidade de meios e formadores durante vários dias;*

7. *Mais ainda, se poderá aduzir que o regime solicitado não vem de encontro ao convencionado no Regulamento de Redução da Atividade/Trabalho em Tempo Parcial que estipula uma redução de quatro, seis ou oito meses de trabalho em detrimento de dias de redução semanais. Esta última modalidade de redução de dias por semana, prejudica seriamente a gestão de escalas e compromete o normal funcionamento das operações de*

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

(...) ”.

1.4. A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, vem apreciá-la, mediante e-mail do mesmo dia 18, como segue:

“ (...) Obrigada, Dra. ...pelas suas explicações.

Concluo então que não me resta outra opção senão utilizar as licenças parentais de que ainda disponho.

Espero que, brevemente, a empresa disponha de recursos humanos suficientes para poder satisfazer estas solicitações de trabalho a tempo parcial.

Grata pela atenção,

Atentamente (...)”.

- 1.5. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” prevê:

“ (...) c) 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 (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2. 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. (...)”.*

- 2.3. 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:

“(…) 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial

corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- ... 8 - "(...)"

2.3.1. 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.

2.3.2. 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.

- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** 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, n.º 7 do artigo 57.º do CT.
- 2.4.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional, em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo e, na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, o período normal de trabalho deve corresponder a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 2.4.1.** Este direito só pode ser exercido, *“(...) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. (...)”* tal como determina o n.º 2 do mesmo artigo 55.º
- 2.5.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, e na medida em que a trabalhadora pretende *“(...) a atribuição de trabalho a tempo parcial no âmbito da proteção à parentalidade consagrada no Código do trabalho, art.º 55.º, na perspectiva de trabalho 3 dias por semana. (...)”* e, *“(...) utilizar as licenças parentais (...)”* suscitam-se as maiores dúvidas sobre o sentido deste pedido, não só porque se desconhece a qual das filhas diz respeito a sua pretensão, como também não consta que tivesse gozado em parte ou na totalidade a licença parental complementar prevista artigo 51.º do CT, requisito essencial para o exercício do tempo parcial requerido.

- 2.5. Assim sendo, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido, ou caso não tenha gozado a referida licença parental complementar, comunicar à entidade empregadora a pretensão de a gozar, nos termos da lei.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Assistente de .../...do ..., sem prejuízo de um pedido subsequente e adequado poder ser apresentado pela mesma à sua entidade empregadora.
- 3.2. Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.