

PARECER N.º 433/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador/a 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 1151/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, ..., com a categoria profissional de Chefe de ... , 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 17/07/2017;*
- 2. Cópia da resposta da Empresa da intenção de recusa do pedido, datada de 18/07/2017.*
- 3. Mapa/Planeamento mensal dos serviços/... dos ... 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;*
- 5. Fotocópia do Regulamento de Redução da Atividade/Trabalho em Tempo Parcial, constante do ..., publicado no BTE 1) série, n.º 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 ... de ...da*

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

- 1.2. O pedido enviado pela trabalhadora por e-mail de 17/07/2017 diz o seguinte:

*“(...) Venho por este meio e nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei n.º
7/2009 de 12 de Fevereiro do Código de Trabalho, informar V. Exa. que pretendo
trabalhar a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível a
filho menor de 12 anos pelo período de 1 ano, com a seguinte modalidade de
horário de trabalho: três dias por semana de calendário, terça-feira, quarta-feira
e quinta-feira, a vigorar a partir do dia 10 de Outubro de 2017.*

*Declaro ainda viver o menor em comunhão de mesa e habitação com o
requerente, que não está esgotado o prazo máximo de duração, e que o outro
progenitor, trabalhador ... número (...) desta companhia, não exerce ao mesmo
tempo este direito.*

*Faço este requerimento por ser da maior importância e necessidade prestar
acompanhamento regular ao meu filho ... de 9 anos. O ... apresenta atualmente
uma regressão no funcionamento do aparelho urinário, enurese noturna, e
dificuldades no seu desempenho escolar. Em conjunto com o médico assistente
chegámos à conclusão que ambas as situações poderiam ficar resolvidas com
uma maior estabilidade, resultante da existência de uma rotina e de uma
presença mais assídua da mãe.*

*Por este motivo e no maior interesse da criança envio este requerimento. Fico a
aguardar o vosso deferimento.*

Com os melhores cumprimentos,

(...)”.

- 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 17 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 ... de ... atual, trabalham em regime de tempo parcial 27 ..., 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 ... em regime de trabalho a tempo parcial e/ou da não comparência ao de ... 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 ... em regime de tempo parcial, conduz à existência de dois quadros de pessoal de ... 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 ... de ..., com o conseqüente agravamento de custos, nomeadamente de formação e salários;

5. Por outro lado, a gestão de um quadro de ... 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 ... enquanto integrado em cada ... e respetiva hierarquia, não lhe sendo exigível trabalho suplementar regular;

6. Acresce que a desafetação temporária de um qualquer ... ao planeamento geral/global, obrigaria a ... a recrutar ... em regime de contrato a termo, o que não é possível casuisticamente, pois a contratação/formação de ... 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 de dia 18/07/2017, como segue:

“(...) Como resposta ao indeferimento do meu requerimento para Trabalho Parcial de 3 dias por semana com base no Art.º 55.º do Código Geral do Trabalho, venho por este meio solicitar que seja pedido parecer ao CITE.

Gostaria igualmente de perceber se os 27 ... a voar em regime de Trabalho Parcial são Assistentes de ..., e se no quadro de Chefes de Cabine ... não há ninguém a requerer esta situação, qual é o critério para atribuição a uma categoria Profissional e não a outra?

Desde já muito obrigada pelos esclarecimentos.

Atenciosamente,

(...) ”.

- 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.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e

adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"*.

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na

Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º 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;

“(…) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

“(…)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

b) A 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;

c) ...

(…)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“ (….) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à

proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

" (...) 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. (...)"

- 2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*" :

"(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)". (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

- 2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "Parentalidade", integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

"(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)"

- 2.4.2. E o artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob a epígrafe "*trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*", estabelece:

"(...) 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 - "(...)"

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe "Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível" dispõe:

"(...) 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 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;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador

comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)."

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, *Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe "Deveres do empregador" que:

" (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

peçoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, *Subsecção III Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “ *Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…);”.*

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras 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 a tempo parcial destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, e 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, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.6. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o pedido trabalho a tempo parcial da trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3., pois que não ficou concretizado ou explicado suficientemente, nomeadamente, a situação profissional da trabalhadora, a sua categoria profissional em relação aos/às colegas, onde esta exerce funções na prática, os períodos de tempo que, no entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, constituindo a argumentação aduzida alegações de

índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT .

- 2.7. Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários, como os dos 27 ... indicados genericamente pela entidade empregadora, não significa que outros requeridos por razões semelhantes não possam ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou de oportunidade, por forma a que os pedidos anteriores e os novos possam beneficiar o máximo possível dos respetivos horários, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Chefe de

3.1.2. 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E O REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação do Turismo Português vota FAVORAVELMENTE o Parecer relativo à autorização para prestação de trabalho a tempo parcial por trabalhador com responsabilidades familiares.

Entende, no entanto, que, sem prejuízo do facto da modalidade de trabalho a tempo parcial ser escolhida pelo trabalhador (se o trabalho é prestado diariamente de manhã ou de tarde ou em três dias de semana), o horário de trabalho continua a ser fixado pela entidade empregadora.

Sem prejuízo do acima exposto, o horário de trabalho deverá ser fixado pelo empregador com respeito pelos dias de laboração já fixados contratualmente e pelo disposto no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.”