

PARECER N.º 604/CITE/2017

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 1681 - TP/2017

I – OBJETO

- 1.1.** Em 18.10.2017, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., 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.** No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 03.10.2017 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.1.** A requerente é Chefe de ... da ... e vem *“nas termos e para os efeitos do art. 55.º e 57.º ambos do Código do Trabalho, informar que pretende trabalhar a tempo parcial para prestar a assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos (in casu sete anos de idade), pelo período máximo de 2 anos, atento o disposto*

no n.º 4 do art.º 55.º do CT, optando desde já pela modalidade de prestação de trabalho em três dias úteis da semana, (não coincidentes com o fim-de-semana, porquanto inviabilizaria a assistência necessária, fundamento do presente pedido), nos termos do n.º 3 do suprarreferido preceito legal.

1.2.2. *Mais declaro que pretendo passar ao regime suprarreferido a partir de Janeiro de 2018. Declaro viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, que não está esgotado o prazo máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo o presente direito”.*

1.3. Em 11.10.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Respondendo ao seu e-mail enviado em 03 de outubro de 2017, acerca do seu pedido de redução de horário, para trabalhar em regime de tempo parcial, na modalidade de 3 dias por semana, muito lamentamos informar ser intenção da ... não o poder deferir, pelos fundamentos que a seguir se indicam:*

1.3.2. *O regime de trabalho a tempo parcial dos tripulantes de ... encontra-se criteriosamente regulamentado no AE .../... - Sindicato ..., uma vez que a especificidade da atividade/trabalho destes profissionais, afetos a ... de longo e médio curso, com ajustamentos de horários frequentes, estadias de vários dias fora da sua base, não*

é compatível com uma qualquer modalidade de trabalho que afete o tripulante apenas a alguns

- 1.3.3.** *É o que resulta do Regulamento de Redução da Atividade/Trabalho em Tempo Parcial constante do AE .../... , publicado no BTE 1 Série, n.º 8, páginas 170 e 771, o qual se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*
- 1.3.4.** *Neste Regulamento apenas se prevê a desafetação temporária de tripulantes ao planeamento geral, reduzindo a sua prestação de trabalho anual a quatro, seis ou oito meses, ponderado o período solicitado, as vagas e as prioridades, (Cfr. Cls 2ª a 3ª, pág 770).*
- 1.3.5.** *A disciplina deste regulamento resulta do reconhecimento do próprio sindicato das exigências imperiosas do funcionamento da empresa no que diz respeito ao planeamento dos ... e à afetação aos mesmos das respetivas tripulações (...) e bem assim da impossibilidade de substituição temporária de um tripulante em regime de trabalho a tempo parcial, atenta a necessidade da sua prévia contratação e formação.*
- 1.3.6.** *Há que ter presente que um qualquer tripulante, na realização de um qualquer ..., de médio ou longo curso, considerando os tempos/horas de duração dos ... a que está afeto (ida e volta) soma das horas obrigatórias de descanso, no destino e na base, está de serviço, por regra, mais de 24 horas consecutivas.*
- 1.3.7.** *Só por subestima da realidade operacional de uma companhia de ... comercial se pode aceitar que um seu tripulante de ... seja*

retirado do planeamento geral e fique afeto apenas a alguns ... / dias da semana.

1.3.8. *Com efeito, a realização de um qualquer ... comercial está sempre dependente de circunstâncias múltiplas, alheias à própria operadora, e que obrigam a alterações dos horários programados, à recomposição das tripulações, consequência, nomeadamente, de alterações de condições meteorológicas, de greves dos controladores / trabalhadores ... dos países/cidades onde opera, da não comparência, à última hora, por motivo de doença, de tripulantes escala.*

1.3.9. *A propósito, salienta-se que a prestação de trabalho dos tripulantes de ... está convencionalmente regulamentada não na base de horas de trabalho diárias mas sim de trabalho/plafonds semanais (55 h), mensais (180 h), trimestrais (480 h) e anuais (1.800 h).*

1.3.10. *Um tripulante não entra ao trabalho às 09.00 h da manhã e termina às 17.30 h da tarde.*

1.3.11. *Um tripulante inicia e termina o serviço de ... a qualquer hora do dia ou da noite, contabilizando as referidas horas de trabalho em totais semanais, mensais, trimestrais e anuais, modalidade única compatível com as exigências operacionais.*

1.3.12. *Só assim se compreende que o sindicato representativo dos tripulantes de ..., ... , tenha acordado com a ... um regime de trabalho a tempo parcial que contempla uma prestação de trabalho apenas durante apenas 4,6 ou 8 meses de trabalho anual, porém integrados no planeamento geral dos*

- 1.3.13.** *Estão em causa exigências imperiosas/específicas do funcionamento da ..., no que à utilização dos seus tripulantes de ... diz respeito, que exigem que a gestão das suas tripulações seja ajustada, dia a dia, aos horários efetivos das partidas, duração e chegada de cada ..., só possível com o recurso aos tripulantes que integram o quadro geral, não sendo compatível com a gestão de dois quadros de tripulantes: uns ..., por exemplo, às 2^{as}, 4^{as} e 6^{as} feiras e outros ... às 3^{as}, 5^{as}, sábados e domingos.*
- 1.3.14.** *Não tendo a requerente formulado o seu pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo das normas convencionais previstas no Regulamento de Redução da Atividade/Trabalho em Tempo Parcial em vigor na ..., não pode o mesmo ser deferido.*
- 1.3.15.** *Sendo certo que foram concedidos regimes de trabalho a tempo parcial a 33 Comissários/Assistentes de ... , tal resulta da obediência da ... ao cumprimento de pareceres favoráveis da CITE a pedidos de trabalho apenas em alguns dias da semana.*
- 1.3.16.** *Concluindo: Tal situação está já a causar à ... grave perturbação operacional, uma vez que não é possível adequar a prestação de trabalho de todos esses tripulantes de modo a que, no mesmo dia, integrem as tripulações de ... com partida e/ou chegada a Portugal.*
- 1.4.** Em 15.10.2017, a trabalhadora requerente apresentou a apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1.** *“Ao contrário do que V. Exas. invocam, na resposta sobre a qual ora me pronuncio, o pedido formulado não foi realizado ao abrigo do convencionado no Regulamento de Redução da Atividade a Tempo Parcial, constante do Acordo de Empresa (AR .../...), uma vez que com ele não tem correspondência, antes sim, foi-o ao abrigo do regime da ‘Parentalidade’ previsto nos artigos 33.º a 65.º do CT, aprovado pela Lei 7/2009 de 12-2 e no caso em apreço ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57.º daquele diploma legal, os quais regulam o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades parentais.*
- 1.4.2.** *O regime de trabalho a tempo parcial ora negado por V. Exas., tendo sido atribuído a outros trabalhadores, consubstancia um claro procedimento discriminatório no trabalho, com o qual não posso minimamente concordar e o qual é, saliente-se, proibido por lei.*
- 1.4.3.** *Na verdade, ao invocarem a aplicabilidade do Regulamento de Redução da Atividade a Tempo Parcial do AE/..., quando a outros trabalhadores em situação idêntica à minha lhes foi concedido o regime previsto nos artigos 55.º e 57.º do CT, configura, por parte da empresa, um comportamento desigual e discriminatório para com os seus trabalhadores, motivada pela aplicação diferenciada entre duas diferentes fontes de regulamentação que dispõem de forma diferente.*
- 1.4.4.** *Devendo, in casu, o Regulamento AE/... não ser aplicado, porque menos favorável ao trabalhador e por consubstanciar um tratamento violador de direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, nos termos do n.º 3 a) do art. 3.º do CT.*

1.4.5. *Tanto mais que, conforme é por vós reconhecido, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (CITE) já por diversas vezes se pronunciou favoravelmente à pretensão de trabalhadores em situações análogas à que ora requeiro, sendo que considerou, aquela Comissão que o regime aplicável a estes casos é o previsto no Código do Trabalho, mais precisamente o disposto nos artigos 55.º e 57.º.*

1.4.6. *Assim, salvo o devido respeito, a persistência por parte da empresa nos fundamentos já indeferidos por aquela Comissão, revela um comportamento ilegal e discriminatório por parte da entidade patronal, sentindo-me, por isso, prejudicada nos meus direitos.*

1.4.7. *Isto porque, apesar das generalidades por vós invocadas nos artigos que ora me pronuncio, no que tange a factos concretos verificamos que:*

- *A empresa tem nos seus quadros cerca de 140 tripulantes a exercer as funções de Chefe de ... no quadro de ..., categoria profissional à qual pertenço;*
- *A empresa dispõe de vários Chefes de ... afetos aos dois quadros, a saber ... e ..., e dos quais a empresa pode dispor de acordo com as necessidades operacionais;*
- *A empresa encontra-se a formar constantemente novos Chefes de ... ;*
- *A empresa refere que concedeu a 33 comissários/assistentes de ... o regime de tempo parcial, em virtude de pareceres favoráveis nesse sentido concedidas pela C.I.T.E.;*

- *Porém, salvo melhor opinião, não me encontro inserida na categoria de Comissária/assistente de ... , antes sim, de Chefe de*

1.4.8. *Ora, rejeitar o pedido formulado com base no número de comissários/assistentes afetos ao trabalho a tempo parcial, é irrelevante para a presente pretensão, uma vez que a requerente integra a categoria profissional de Chefe de ..., e é ilegal por não respeitar o previsto n.º 2 do arr.º 57.º do CT e por não respeitar o princípio da igualdade que rege as relações laborais, nomeadamente o de tratar de forma igual o que é igual e tratar de forma diferente o que é diferente.*

1.4.9. *Com efeito, a empresa não especifica quantos chefes de ... estão a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial.*

1.4.10. *Sendo certo que um Chefe de ... não pode suprir as necessidades operativas cm função das ausências de Comissários e Assistentes de ... , apenas as correspetivas com as funções inerentes à categoria profissional de Chefe de ... à qual pertenço.*

1.4.11. *Pelo que não está justificado o porquê factual e legal de me ter sido negado o direito exercido, reforçando o carácter discriminatório da decisão.*

1.4.12. *Isto porque, repita-se, não foram respeitados pela vossa parte os requisitos previstos no n.º 2 do art. 57.º do CT, não está demonstrado o meu carácter indispensável nem insubstituível.*

- 1.4.13.** *Sendo certo que, importa salientar que, a verdadeira razão pela qual a ... tem vindo a ter dificuldades com o número de tripulantes necessários para a realização da sua operação, nada tem a ver com os pedidos concedidos a tempo parcial, antes sim, prende-se com o facto de desde há vários anos a esta parte, a empresa não ter número suficiente de tripulantes nos quadros para fazer face à operação.*
- 1.4.14.** *A demonstrar tal facto está o elevado números de ... operados com tripulações mínimas de segurança e ... cancelados nos últimos anos durante a operação de ..., mesmo quando não existiam tripulantes a trabalhar a tempo parcial.*
- 1.4.15.** *Com efeito, repita-se, a grave perturbação operacional por vós aventada, que se traduz em cancelamentos de ... por falta de tripulantes, nada tem a ver com os tripulantes que trabalham a tempo parcial, mas sim pelo facto de a empresa não ter número suficiente de tripulantes nos seus quadros ou por não ter tripulantes de assistência no momento da operação.*
- 1.4.16.** *Isto porque, em abono da verdade se diga, mesmo a trabalhas em regime normal, a empresa não pode recorrer livremente aos tripulantes, porquanto tem de respeitar os ... planeados e os tempos de descanso a cumprir, legalmente estabelecidos.*
- 1.4.17.** *Pelo que, atribuir a responsabilidade pelos problemas de gestão das Operações de ... , aos poucos tripulantes que trabalham em regime de tempo parcial, é uma pura demissão por parte da empresa das responsabilidades sobre planeamentos deficitários ou sobre a*

decisão de não contratar os trabalhadores necessários, para as quais em nada contribuí e que não podem agora justificar o coartar os meus direitos, para com a minha filha e a minha família.

1.4.18. *Em consequência do que acabamos de expender, retira-se que não fica demonstrado na resposta da empresa que as graves perturbações operacionais por vós invocadas não venham concretamente a ocorrer mantendo-me a trabalhar em regime normal.*

1.4.19. *Aliás, tais problemas operacionais, apenas se poderão resolver, se a empresa fizer uma correta planificação das necessidades de pessoal atenta a operação em curso, garantindo, conseqüentemente, aos trabalhadores o gozo dos direitos que a Constituição lhes confere, como é o caso do direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da Proteção da Parentalidade prevista no Código do Trabalho.*

1.4.20. *A empresa ao fazer uma gestão dos seus recursos humanos deficitária, não pode querer que depois os resultados operacionais que são diretamente prejudicados por essa estratégia, sejam posteriormente assegurados ou atingidos à custa do sacrifício dos trabalhadores, na perspetiva que os mesmos abdicuem dos seus direitos, com graves prejuízos pessoais e familiares para os mesmos”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 55º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

“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 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

- 2.1.1.** É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51º do Código do Trabalho.
- 2.1.2.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º 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”*.
- 2.1.3.** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.4.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “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”.

2.1.5. Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.3. Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela

trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.4.** Salienta-se que, relativamente a novos pedidos de horário a tempo parcial, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE NOVEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP aprova o projeto de parecer, no entanto considera-se que o ponto 2.4. não deve constar do parecer, porque se entende que, os pareceres presentes à Comissão, devem sempre ser analisados, de forma individualizada, não devendo assim constar desse ponto a afirmação, que em situações semelhantes deve ser aplicável para o futuro, pois cada caso não é determinável a esta data”.