

PARECER N.º 607/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 1684 - 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 05.10.2017 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Venho por este meio reiterar o meu pedido já enviado em finais de Julho passado, para que caso seja viável para a empresa, me seja concedido o regime de trabalho a tempo parcial para o ano de 2018, de forma a poder continuar a acompanhar de perto os meus três filhos de 16, 13 e 11 anos.

- 1.2.2. Como referi no e-mail anterior, gostaria de manter o regime que me foi atribuído para 2017, de 6 meses de trabalho distribuídos alternadamente”.
- 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 5 de outubro de 2017, acerca do seu pedido de redução de horário, para trabalhar em regime de tempo parcial, muito lamentamos informar ser intenção da ... não o poder deferir, pelos fundamentos que a seguir se indicam:*
- 1.3.2. *Neste momento já foram concedidos regimes de trabalho a tempo parcial a 33 Comissários/Assistentes de ..., tal resulta da obediência da ..., ao legalmente estabelecido e ao cumprimento de pareceres favoráveis da CITE.*
- 1.3.3. *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.*
- 1.3.4. *No presente ano se encontrar a trabalhar no regime de trabalho a tempo parcial e, no decurso do próximo ano, a sua filha mais nova vai completar os 12 anos.*

- 1.3.5. *Concluindo: 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 de acordo com os devidos imperativos legais e contratuais”.*
- 1.4. Em 16.10.2017, 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. *“Li atentamente o seu e-mail que agradeço mas gostaria de contar com a sua colaboração para esclarecer algumas questões junto dos Recursos Humanos:*
- 1.4.2. *Na resposta que me enviou é feita referência ao meu e-mail enviado no passado dia 5 de Outubro mas esse é apenas um reforço do 1º pedido que enviei com data de 31 de Julho passado, dentro do prazo que é exigido no Regulamento de Redução da Actividade/Trabalho a Tempo Parcial em vigor desde 2006. Foi tida em conta a data do meu primeiro pedido? Se necessário reenvio cópia do mesmo.*
- 1.4.3. *Pelo referido Regulamento, as vagas deverão ser preenchidas na mesma categoria por antiguidade. Presumindo que nem todos os 33 Comissários/Assistentes a quem foi dado um parecer favorável têm a seu cargo, criança portadora de deficiência ou doença crónica (1 prioridade na atribuição deste Regime), como mãe de três jovens de 16, 13 e 11 anos não estarei abrangida pela 2ª ordem de prioridades*

deste Regulamento (mãe tripulante ou pai tripulante com filho a cargo menor de 12 anos) sendo presentemente uma das tripulantes mais antigas na minha categoria?

- 1.4.4.** *É também mencionado no parecer dos Recursos Humanos que a minha filha mais nova completará 12 anos em 2018 mas não especificam que o seu próximo aniversário é no dia ... de Setembro, ou seja, quase no final do 3º trimestre do ano que vem. Ela acabou de fazer 11 anos; não teria sido mais justo fazerem-me uma contraproposta de trabalho a tempo parcial até essa data, em vez de simplesmente recusarem o meu pedido com base em tal argumento?*
- 1.4.5.** *E que o Regulamento também prevê para além do regime de trabalho parcial de 4, 6 ou 8 meses que se possa chegar a um outro acordo desde que este seja viável para a Empresa.*
- 1.4.6.** *O facto de eu estar a trabalhar neste momento a tempo parcial é visto pelos Recursos Humanos como um impedimento para que eu o possa fazer durante mais um ano? Da leitura que fiz do Regulamento, os tripulantes rias minhas condições podem solicitar este regime por dois anos no máximo.*
- 1.4.7.** *Sem querer parecer indiferente às dificuldades que a ... tem tido na gestão do Planeamento das tripulações, estou também ciente de que este tipo de acordo ajuda os tripulantes a organizarem melhor a sua vida a nível familiar e representa para a Empresa menos uma razão para o absentismo.*

- 1.4.8. *Venho por esse motivo, ao abrigo da Cláusula 29ª de Regulação da Redução de Atividade - Trabalho a Tempo Parcial - anexa ao AE do PNC, renovar o meu pedido de Trabalho a Tempo Parcial para o ano de 2018, mesmo que tal só me possa ser concedido até ao dia 20 de Setembro do mesmo ano, data em que a minha filha mais nova completará os 12 anos.*
- 1.4.9. *Peço que numa nova apreciação deste meu pedido seja tida em conta a minha idade (53 anos), a antiguidade na Empresa e o facto de, ao abrigo do Regulamento em vigor ser esta provavelmente a última oportunidade que tenho de poder usufruir deste regime.*
- 1.4.10. *Caso não seja de todo viável para a Empresa aceder ao meu pedido, solicito que se possível, me sejam atribuídos apenas ... de nightstop, já que as estadas longas são muito mais complicadas de gerir em termos logísticos, com a minha família.*
- 1.4.11. *Para lhe dar um exemplo, no passado mês de agosto, período de férias escolares, foram-me atribuídos dois ... consecutivos de 5 dias de ocupação cada. Com um descanso mínimo pelo meio, seriam quase dez dias seguidos fora de casa.*
- 1.4.12. *Não sou adepta de redes sociais, o que complica um pouco a situação quando se trata de tentar trocar ... ; mesmo assim, após dezenas de telefonemas e SMS consegui encontrar colegas que me fizeram o favor de trocar as minhas rotações pelas suas, mais curtas. Foi mesmo muito complicado mas dessa forma consegui fazer os ... sem estar tanto tempo afastada e foi também mais fácil pedir a alguém que ficasse com os meus filhos durante as minhas ausências;*

1.4.13. O meu marido e pai dos meus três filhos, tem de se ausentar frequentemente do país em trabalho; os meus pais que sempre me deram muito apoio, estão agora mais debilitados pela idade e não vivem connosco. Os nossos filhos são ainda muito jovens e precisam de ter pelo menos um de nós por perto; apesar das limitações da minha profissão com que convivo há trinta anos, quero acreditar que é possível chegar a um consenso que não prejudique a Empresa nem me impeça de os acompanhar na sua educação como é também o meu dever”.

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. Sucede, porém, que a requerente não refere que tenha preenchido os requisitos a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo, caso assim o entenda, de apresentar novo pedido em conformidade com o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.