

PARECER N.º 586/CITE/2022

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador 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 2944 - TP/2022**

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.08.2022, a CITE recebeu, via CAR, de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., 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. Em 21.07.2022, via correio eletrónico, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Assunto: Requerimento Horário parcial artigo 55 e 57 código do Trabalho

Nome: ...

Funcionário: ...

Função: Assistente de Passageiros com Mobilidade Reduzida.

Serve o presente para requerer trabalho a tempo parcial em regime diurno nos termos do artigo 55 e 57 do código do trabalho, utilizando os seguintes fundamentos

1 - Já foi gozada na totalidade a licença complementar.

2 - Declaro que não está esgotado o período máximo de tempo parcial.

- 3 - Declaro que vivo com ... cartão de cidadão ... em comunhão de mesa e habitação.
- 4 - Declaro que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 5 - Pelo prazo de um ano em Regime diurno.

Sem mais assunto subscrevo-me com os melhores cumprimentos

Assinatura:

**Segue o mesmo requerimento em carta com aviso de recepção.*

**Horário pretendido das 10 00 às 14.15.”*

- 1.3.** Em 10.08.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado na ... no dia 21 de julho de 2022, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário a tempo parcial compreendido entre as 10h00 e as 14h15, efetuado nos termos do disposto no artigo 55º do Código do Trabalho, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumpre informar:

A ... - ..., é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e

A atividade desta Empresa, no âmbito supra referido, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar serviços contratados pela entidade gestora aeroportuária nos aeroportos que indicamos supra.

Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá que ser analisada atento o princípio de equidade, bem como atendendo ao facto de a ..., no exercício da atividade em referência, se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ... - ..., implicando, no presente caso, o dever de prestar serviço assistência a passageiros de mobilidade reduzida, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações do Cliente.

Assim, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de assistência a passageiros de mobilidade reduzida é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

- i) A ..., através do serviço de Assistência a Passageiros de Mobilidade Reduzida, pode assistir diariamente, no ..., em ..., uma média de ... passageiros distribuídos por uma amplitude de 24 horas;*
- ii) Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, entre 100 a 120 elementos por dia (dependendo da altura do dia), sendo necessários um total de 100 trabalhadores para assegurar a operação diária, existindo diariamente 3 grupos de serviço, divididos por 8 a tempo completo e 4 a tempo parcial horários distintos, enquanto 1 grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;*
- iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho e no Acordo de Empresa aplicável, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;*
- iv) Acresce que o intervalo de refeição e descanso para um horário de trabalho a tempo completo é de 1 hora, organizando-se a gestão do trabalho e a alocação dos recursos também em função dessa pausa dos trabalhadores;*
- v) Nesta sequência, a atribuição do horário nos termos solicitados, face à falta de oferta de trabalho no serviço a que V.exa. se encontra afeto (a ... não consegue contratar o número suficiente de trabalhadores que entende necessário para garantir a normalidade da operação)*

e face à necessidade de cumprir as regras em matéria de organização do tempo de trabalho, implicaria para a Empresa a impossibilidade de dar resposta de acordo com os limites mínimos de qualidade aos quais está obrigada, em todos os dias da semana, nos períodos que ficam compreendidos fora do horário pretendido por V. Exa.

vi) A laboração do referido serviço apresenta a seguinte amplitude horária:

2ª Feira - amplitude 00H00- 24H00;

3ª Feira - amplitude 00H00- 24H00;

4ª Feira - amplitude 00H00- 24H00;

5ª Feira - amplitude 00H00- 24H00;

6ª Feira - amplitude 00H00- 24H00;

Sáb. - amplitude 00H00- 24H00;

Dom - amplitude 00H00- 24H00.

Atento o supra exposto, cumpre-nos afirmar que a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra, assim, suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa, bem como por impossibilidade de substituição de V. Exa., dada a mencionada impossibilidade de recurso à contratação externa.

Assim, face ao atual contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ..., no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de assistência a ... de mobilidade reduzida, a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial nos termos por Vexa formulados.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, recepcionado pela entidade empregadora em 19.08.2022, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exma. Senhora

Venho pela presente fazer a apreciação da vossa resposta ao requerimento nos termos do artigo 55 e 57 do código de trabalho recebida a 16 de agosto de 2022 através de carta registada C/AR (referência 96/22/DHR).

Em discordância com os alegados motivos imperativos e impossibilidade da minha substituição, apresento o fundamento que entendo ser suficiente para o requerido no dia 21 de julho de 2022.

I) A empresa funciona de forma contínua 24 horas e 7 dias por semana, mas é no período da manhã que existe maior necessidade de recursos, como pode ser comprovado com as listagens diárias de ... a mobilidade reduzida.

II) É também no período da manhã que existem escalados maior número de assistentes de mobilidade reduzida como reforço e também de forma fixa e contínua, como poderá ser comprovado na escala de serviço e por outros meios.

III) A minha integração em horário parcial diurno (10H00-14H15) irá aumentar a resposta no período com maior fluxo.

IV) Atualmente o departamento ... tem ... trabalhadores distribuídos pelas equipas A, B e C como assistentes de ... com mobilidade reduzida exclusivamente no trabalho do lado terra (...).
Equipa A - 31 em regime full time e 8 part time.
Equipa B - 29 em regime full time e 9 part time.
Equipa C - 27 em regime full time e 8 part time.

V) Na presente data desempenho função de ... na equipa A, equipa com maior número de assistentes em relação às restantes pelo que o reajustamento de número de assistentes será o suficiente sem haver necessidade de contratação externa ou prestação de trabalho extraordinário, com o atual número de funcionários a qualidade de serviço mantém-se.

VI) Não desempenho uma função ou cargo insubstituível podendo qualquer assistente desempenhar a minha função.

VII) Com a chegada do inverno l... a média de ... de mobilidade reduzida irá diminuir.

VIII) Junto em anexo segue a escala de serviço do presente mês para entendimento dos pontos III, IV e V.

Atendendo ao supra exposto entendo haver as condições favoráveis a alteração de horário sem prejuízo operacional.

Sendo funcionário ... desde 2012 (sem contar os 2 anos subcontratado) adaptei a vida pessoal a profissional, mas chegou o momento em que com uma menor de 11 anos e num período que se torna imperativo um acompanhamento do desenvolvimento pessoal e escolar e também tendo a situação de guarda partilhada como prova a minha situação fiscal, preciso de organização do trabalho em condições socialmente significantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares.

Sem outro assunto subscrevo-me com os melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Incumbe 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 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:

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

- 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 ainda 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. O trabalhador requerente, pai de menor com 11 anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial pelo prazo de um ano em *regime diurno*, indicando como horário pretendido *das 10h00 às 14h15*.

3.2. Relativamente à prestação de trabalho a tempo parcial por trabalhador com responsabilidades familiares, determina o art.º 55º, nºs 1 e 3, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

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.

(...)

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.

(...)"

3.3. Assim, e contrariamente ao regime de prestação de trabalho em horário flexível previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, não pode o trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, antes deve somente indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, a saber: a prestação diária de trabalho, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme dispõe o art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho, incumbindo posteriormente à entidade empregadora a elaboração do concreto horário de trabalho a cumprir pelo trabalhador (art.º 212º, nº1, do Código do Trabalho) em respeito pela modalidade de organização do trabalho a tempo parcial por este indicada.

3.4. Por outro lado, ao solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial pelo período de um ano, tendo a menor 11 anos de idade, tal regime excederá o limite legal permitido – 12 anos de idade do/s menor/es.

3.5. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

3.6. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, devendo observar o disposto no art.º 55º, nºs 1 e 3, do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa de ..., **S.A.**, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

4.2. O trabalhador poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, devendo observar o disposto no art.º 55º, nºs 1 e 3, do Código do Trabalho.

4.3. Não obstante, o empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**