

PARECER N.º 411/CITE/2023

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

Processo n.º 1730-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.04.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 08.03.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu, ..., funcionária ... a exercer funções de ..., nos termos do disposto no artigo 55º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável a filhos menores de doze anos, ... e ..., pelo máximo tempo possível (tendo em conta as necessidades da empresa), a começar dia 1 de Junho de 2023.

Declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.

Declaro também que o outro progenitor, ..., exerce funções de ... também na ... e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, como comprova declaração em anexo.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 28.03.2023 foi remetida à trabalhadora, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho a tempo parcial.

Em resposta ao referido pedido, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

V. Exa. requereu à ... a prestação de trabalho a tempo parcial, o que determinará a redução da sua prestação de trabalho a 3 dias por semana.

Ora, desde logo, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, apenas voaria em parte dele.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos em certos dias da semana, já que dessa forma, a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se V. Exa. apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa falta de recursos, recursos esses que de momento se encontram já muito à justa, debatendo-se a empresa com esta realidade/problema.

Com efeito, o ano de 2023 está a ser particularmente desafiante no que respeita à gestão operacional, antevendo-se um ainda maior volume de operação face ao verificado em 2022.

A partir de maio de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 665 pairings em cada 7 dias consecutivos. Ora, em a cada 7 dias, os tripulantes de cabine têm, nos termos do AE .../SNPVAC, de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 pairings.

Ora, se for aceite o seu pedido de trabalho tempo parcial, prestando trabalho apenas em 3 dias por semana, V. Exa., apenas ficará disponível para operar 270 pairings por semana.

Ou seja, deixará de ser elegível para uma média de 200 pairings semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses pairings consegue encontrar um substituto de V. Exa..

Por este motivo, a ... não conseguirá acomodar, na presente data, situações que envolvam limitações de disponibilidade da força de trabalho contratada, sob pena de colocar em risco a operação do ... 2023, com o natural prejuízo que poderá advir para a imagem da ... decorrente dos eventuais cancelamentos que a indisponibilidade de tripulantes possa vir a causar.

A concessão de um regime de trabalho a tempo parcial para V. Exa. redundaria numa necessidade de a ... contratar trabalhadores para substituição de V. Exa. para os dias em que não se encontrará a prestar trabalho. Com efeito, conforme referido supra, o trabalho a tempo parcial acabará por limitar a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas não consegue, neste momento, a ... substituir V. Exa., não sendo, por essa razão possível à ... conceder a renovação do regime de trabalho a tempo parcial solicitada. Por fim, importa referir que o número de trabalhadores que estão atualmente com trabalho a tempo parcial já é bastante elevado, não sendo possível à ... aumentar esse número (sendo desejável que o reduza), face ao já referido aumento/recuperação da operação.

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que existe um tripulante de cabine que possa assegurar todos os voos que V. Exa. iria operar.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período em determinados dias da semana. Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de trabalho a tempo parcial formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

Informamos ainda que a presente resposta será também enviada por correio registado com aviso de receção.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe 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

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

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:
 - 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 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.*”

2.11.4. 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a 3 (três) filhos, menores de 12 anos, não indicando a sua idade.

2.16. A trabalhadora declarou que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.18. Declarou ainda, que o outro progenitor tem atividade profissional, e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

2.19. Analisado o pedido da requerente, verifica-se o não cumprimento do formalismo legal do pedido. Ou seja,

2.20. Não indicou qual a redução da carga horária semanal.

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Não declarou que não está esgotado o limite máximo do trabalho a tempo parcial.

2.22. Por outro lado, do pedido da trabalhadora, afere-se igualmente que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.23. Não menos importante, a trabalhadora não indicou a idade das crianças, informação fundamental num pedido de regime de trabalho a tempo parcial atentas as suas especificidades e a obrigatoriedade do gozo antecipado da licença parental complementar.

2.24. Por fim, cumpre ainda referir que a trabalhadora, apesar de a entidade empregadora mencionar a modalidade de trabalho em 3 dias, certo é que a requerente não indicou qual a como pretende realizar o trabalho a tempo parcial – se este é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.25. Assim, de forma a que a trabalhadora possa gozar do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.26. Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso a trabalhadora pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Indicação da idade dos menores, com declaração que os/as menores vivem com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.27. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e uma vez que é desconhecida a idade dos menores, cumpre referir que, caso os/as menores tenham idade inferior a 6 (seis) anos de idade, e a trabalhadora não tenha ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso

pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, por cada uma das crianças, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.28. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.29. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023