

PARECER N.º 415/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 1541-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.03.2023, por email e por carta registada, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em 01.03.2023, por carta registada, rececionada a 02.03.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de horário em regime de trabalho a tempo parcial

Exma. Sra. Dra.,

Ao abrigo do disposto nos artigos 55º e 57º do CT, venho requerer a atribuição de trabalho a tempo parcial, relativamente ao meu filho L., nascido a 30/06/2013 (conforme assento de nascimento que anexo), desde 25 de Maio 2023 até 24 de Maio de 2025 (dois anos).

Para tanto, declaro que:

- o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação;*
 - estou a pedir este horário relativamente a este filho pela primeira vez, pelo que não se encontra esgotado o período máximo de duração;*
 - o outro progenitor tem atividade profissional (médico) e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, cf declaração de compromisso de honra que também anexo;*
 - pretendo a redução inerente ao tempo parcial na modalidade de 3 dias em cada 7 (art.º 55º, no 3 CT).*
- “(…)”.

1.3. Em 22.03.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, conforme se transcreve:

“(…)”

Exma. Senhora,

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

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código de 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.

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 ..., 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 tripulantes de cabine 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.

(...)”.

1.4. Em 23.03.2023, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...

Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 57º do CT

Ex mas Senhoras,

Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário de trabalho a tempo parcial e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue

FOI requerida, ao abrigo do disposto nos artigos 55º e 57º do CT, a atribuição de trabalho a tempo parcial, na modalidade de 3 dias em cada 7 (art.º. 55º no 3 CT).

Argumenta a ... que não me pode ser concedido esse horário, por "o ano de 2023 estar a ser particularmente desafiante no que respeita à gestão operacional" e que o pedido "redunda na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês, já que apenas voava em parte dele"

Isto não é correto!

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um tripulante, será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas.

Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33ª do RUPT, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal ; e 55h num período de semana em termos de Duty Time , período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou series de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave , uma vez completado o último daqueles

No entanto, é a empresa a invocar que, com a redução do horário de trabalho para 3 dias, a Requerente conseguiria assegurar 270 pairings dos 470 possíveis em 5 dias.

Ou seja, mais de 50 % do que o horário dos trabalhadores a tempo inteiro.

Doutro passo, se houver uma boa gestão do tempo de trabalho da Requerente, que não impõe restrições de horas quanto a entradas e saídas ao serviço, nem de dias da semana, poderá a empresa colocá-la nesses 3 dias com uma ocupação máxima de 12,5 h/dia, 37,5 h/ semana e 150h/mês.

Quer isto significar que sendo o limite do Período de serviço de voo (PSV) semanal de 55h e o mensal de 180h, estará a voar muito acima dos 50 %.

Não havendo sequer a imposição de não realizar estadias, e tendo a ... voos para atribuir neste segmento de tempo e dias, nada obsta a que esse horário lhe seja deferido.

Doutro passo, não indica a ... quaisquer elementos factuais que permitam aferir que a redução do horário pretendida pode afetar a operação.

Com efeito a ... não esclarece quais as horas de PSV e de Block Time realizadas em média em tripulantes sem limitações de horário.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário requerido comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa".

Até porque vem a ... alegando que tem atribuídos atualmente cerca de 55 horários de trabalho flexível quando o seu quadro de ... e ..., categoria profissional onde a Requerente está inserida, é constituído por cerca de 2000 tripulantes.

Com efeito, esta modalidade de horário surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças. acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 55.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, proclamando o art.º 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) a igualdade entre homens e mulheres ("Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração"), o art.º. 24. n.º 1 que "As crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar", e, em especial, para a questão ora em apreciação, O art.º 33, que "1, É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social

2. A fim de poderem conciliar a Vida familiar e a vida profissional. todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho-

Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais

acima transcritos, inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário reduzido.

Por último, dir-se-á que a ... ao Invocar agora Incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribua e mantém em relação a outros trabalhadores tripulantes está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Atento o que precede. deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário reduzido, de acordo com o previsto no art.º 55.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ..., de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a Vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a Vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho (...)."

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 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.

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

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

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

o poder paternal;

e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para dar assistência ao seu filho menor, nascido a 30/06/2016. Declara que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que é a 1.^a vez que faz o pedido, pelo que não se encontra esgotado o período máximo de duração e que outro progenitor tem atividade profissional (médico) e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, Indicando que pretende trabalhar a tempo parcial na modalidade de três dias por semana.

2.14. Contudo, **o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar**, desconhecendo-se se a trabalhadora já usufruir desta licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, condição *sine qua non* para requerer trabalhar a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho.

2.15. O/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, tem direito a trabalhar a tempo parcial, após o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, (já supra descrito no ponto 2.11.) cuja omissão obsta ao exercício do presente direito, tal como previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.16. 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**, prejudicando a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa.

2.17. A trabalhadora poderá apresentar novo pedido, após ter exercido o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.18. Caso a trabalhadora já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, deverá fazer essa declaração tal como todos os outros requisitos exigíveis e supra elencados no ponto 2.12.

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, em concreto o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, 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 e enumerados no ponto 2.12.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.