

## PARECER N.º 442/CITE/2023

**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 1859 - TP/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.04.2023, 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 13.03.2023, a trabalhadora solicitou, que lhe fosse aplicado um regime de trabalho a tempo parcial, em três dias por semana, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, durante 24 meses.
- 1.3. Em 03.04.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“V. Exa. requereu à empresa a prestação de trabalho a tempo parcial, o que determinara a redução da sua prestação de trabalho a 3 dias por semana.*
- 1.3.2. *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.*
- 1.3.3. *Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... 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.*
- 1.3.4. *Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se V. Exa. apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundara numa falta de recursos, recursos esses que de momento se encontram já muito à justa, debatendo-se a empresa com esta realidade/problema.*
- 1.3.5. *Com efeito, o ano de 2023 esta a ser particularmente desafiante no que respeita a gestão operacional, antevendo-se um ainda maior volume de operação face ao verificado em 2022.*
- 1.3.6. *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 ... tem, nos termos do AE .../SNPVAC, deter uma folga de 48*

*horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 pairings.*

- 1.3.7.** *Ora, se for aceite o seu pedido de trabalho tempo parcial, prestando trabalho apenas em 3 dias por semana, V. Exa., apenas ficara 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.*
- 1.3.8.** *Por este motivo, a ... não conseguirá acomodar, na presenta data, situações que envolvam limitações de disponibilidade da forma de trabalho contratada, sob pena de colocar em risco a operação do ..., com o natural prejuízo que poderia advir para a imagem da ... decorrente dos eventuais cancelamentos que a indisponibilidade de ... possa vir a causar.*
- 1.3.9.** *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.*
- 1.3.10.** *Com efeito, conforme referido supra, o trabalho a tempo parcial acabara por limitar a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis.*
- 1.3.11.** *Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas não consegue, neste momenta, a ... substituir V. Exa., não sendo, por essa razão possível a ... conceder a atribuição do regime de trabalho a tempo parcial solicitada.*

- 1.3.12. *Por fim, importa referir que o número de trabalhadores que estão atualmente com trabalho a tempo parcial já é bastante elevado, não sendo passível à ... aumentar esse numero (sendo desejável que o reduza), face ao já referido aumento/recuperação da operação.*
- 1.3.13. *Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que existe um ... que possa assegurar todos os voos que V. Exa. iria operar.*
- 1.3.14. *Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período em determinados dias da semana.*
- 1.3.15. *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 e 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. Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 55.º 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.** Nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, *“o direito (ao trabalho a tempo parcial) pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da*

*licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.*

- 2.1.2.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º do mesmo Código *“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, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa 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, no seu local de trabalho, e, também, ao alegar a indispensabilidade da trabalhadora, não esclarece as razões da impossibilidade de a substituir.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e, sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 EM 09 DE MAIO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**