

PARECER N.º 604/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 2760-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 09.06.2023, 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 10.05.2023, por carta registada, rececionada a 11.05.2023, 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 ..., nascido a 30/06/2013 (conforme assento de nascimento que anexo), desde 29 de Junho 2023 até 29 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)*
- *Mais declaro que relativamente a este meu filho já gozei a licença parental complementar (art. 51º) e também vários períodos de licença de assistência a filho (art.52º do CT).*

(…)”.

1.3. Em 29.05.2023, 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.

Vejam os.

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 31.05.2023, por carta registada, 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

Exmas 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 porque, estando prevista a realização de " uma média de cerca de 665 pairings em cada 7 dias ...se o pedido for aceite, prestando apenas 3 dias por semana a tripulante só ficaria disponível para operar 270 pairings por semana.

Isto não é correto!

E desde logo porque a dedução matemática que vem sustentada não tem correspondência com a operação, já que nos dias em que a Requerente pode trabalhar, uma boa gestão de planeamento pode atribuir-lhe muito mais pairings do que os que resultam de uma invocada média mensal.

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 CAB Comissários e Assistentes de Bordo, categoria profissional onde a Requerente está inserida, é constituído por cerca de 2000 tripulantes.

Ademais, invoca a ... que o número de Tripulantes com horário parcial é já elevado, não lhe sendo possível aumentá-lo. Contudo, não indica nem qual é esse número, nem a que categoria profissional estão afetos (CAB, CIC ou SIC), nem o equipamento (Médio curso, Longo Curso ou misto), não sustentando, portanto, objetiva, factual e concretamente os transtornos que a atribuição deste horário parcial (continuidade) pode determinar na sua operação.

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 55º 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 Tripulantes de Cabine, 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:

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

- 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.

2.13. A trabalhadora solicita a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para dar assistência ao seu filho menor, nascido a 30/06/2016, desde 29 de Junho 2023 até 29 de Maio de 2025 (dois anos). Declara que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, sendo 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 ..., não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. Indica, ainda, que pretende trabalhar a tempo parcial na modalidade de três dias por semana que relativamente a este meu filho já gozei a licença parental complementar (art. 51.º) e também vários períodos de licença de assistência a filho (art.52.º do CT).

2.14. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora já que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

2.15. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.

2.16. Solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, com início no dia 29 de Junho de 2023, pelo prazo de 2 anos, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias por semana.

2.17. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em

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

exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.18. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.19. A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial na limitação da utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, em limitações de disponibilidade da força de trabalho contratada, sob pena de colocar em risco a operação do ..., com o prejuízo que poderá advir para a imagem da ... decorrente dos eventuais cancelamentos que a indisponibilidade de tripulantes possa vir a causar, podendo redundar numa necessidade de a ... contratar trabalhadores para a substituir nos dias em que não se encontra a prestar trabalho. Invocando, ainda, 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.

2.20. Quanto aos motivos imperiosos do seu funcionamento, a entidade empregadora limita-se a alegar, de forma genérica e abstrata, os motivos que considera serem fundamentais para não conceder o horário solicitado pela requerente, não cuidando em o demonstrar em absoluto, o quadro de tripulantes e as restrições ao planeamento evidenciando a falta de recursos.

2.21. O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar o alegado, não se mostrando suficiente alegar 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.

2.22. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora por cumpridos os requisitos necessários e, por lado, as razões invocadas pela entidade empregadora indicam a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço, mas não resulta demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3.

2.23. Sucede que, a recusa de um pedido de trabalho a tempo parcial, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse direito, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional a tempo parcial, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.24. Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que ***“(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.*** *Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso*

para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”³

2.25. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos** deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.26. Saliencia-se que **sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe** que na elaboração dos horários de trabalho **seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.27. Saliencia-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...,

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

3.2. A entidade empregadora 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.