



## **PARECER N.º 25/CITE/2013**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 46 – FH/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 2013.01.09, por email, foi solicitado pela ..., Lda., com sede no Edifício ..., Torre ..., Av. ... n.º ..., ... Piso, ... Lisboa, um parecer prévio a emitir pela CITE nos termos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em tempo parcial da Trabalhadora ...
- 1.2. A Trabalhadora ..., mãe de menor nascido a 2011.12.22, foi admitida ao serviço na supra identificada entidade empregadora em 2008.09.01 e para o exercício das funções de Customer Service Technician ou Técnico de Sistemas.
- 1.3. Em 2012.12.11, através de email, a Trabalhadora dirigiu à hierarquia da sua entidade empregadora, a autorização para prestação de trabalho a tempo parcial, para vigorar de 2013.01.09 a 2013.12.31, passando de um período normal de trabalho de 8 horas diárias para 6 horas diárias.



- 1.4.** O pedido está fundamentado no regime de proteção da Parentalidade regulado pela alínea o) do n.º 1 do artigo 35.º e artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e da Clausula 95.ª n.º 2 do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) entre a Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico (AGEFE) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (FEPCES), publicado, nomeadamente, no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 37, de 2008.10.08.
- 1.4.1.** A trabalhadora disponibiliza-se perante a entidade empregadora para lhe entregar, se necessária, documentação que prove a comunhão de mesa e habitação com o seu filho, nascido em 2011.12.22.
- 1.5.** A entidade empregadora, comunicou a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

*Lisboa, 31 de dezembro de 2012*

*Ex.ma Senhora ...,*

*Em resposta ao e-mail enviado por V Exa, no passado dia 11.12.2012, comunicando a intenção de trabalhar a tempo parcial, com o período normal de trabalho de 30 horas por semana e 6 horas por dia, no período de 09.01.2013 a 31.01.2013, nos termos do Artigo 55.º do Código do Trabalho, vem a "..., LDA." (doravante "...") comunicar formalmente a intenção de recusa do respetivo pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. V. Exa. (doravante "Trabalhadora") foi admitida ao serviço da ... em 01-09-2008, para o exercício das funções de Customer Service Technician*



*(Técnico de Sistemas), integrada na unidade de “Global Delivery Centre” da ...*

*2. A atividade da unidade de “Global Delivery Centre” da ... consiste essencialmente prestação de serviços de atendimento (service desk) aos utilizadores dos programas informáticos implementados pelo Grupo ... junto dos seus clientes, procedendo à resolução de dificuldades, incidentes ou erros informáticos reportados pelos referidos utilizadores por via telefónica, por e-mail ou on-line.*

*3. A unidade de “Global Delivery Centre” da ... funciona em regime de laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana.*

*4. A quase totalidade dos trabalhadores da Unidade de “Global Delivery Centre” da ... trabalha em regime de turnos rotativos, nestes se incluindo a Trabalhadora.*

*5. A Trabalhadora integra a service desk do cliente ..., prestando atendimento na língua holandesa.*

*6. O regime de laboração continua requer à ... uma organização estrita, de forma a assegurar que o volume contínuo de serviço é assegurado permanentemente e em cumprimento das exigências contratualizadas com o cliente ...*

*7. Com efeito, nos termos do contrato de prestação de serviços subjacente, a ... obrigou-se a limites máximos de tempo de resposta, quer quanto ao atendimento dos pedidos encaminhados à service desk, quer quanto ao respetivo tempo de resolução e ao número de pedidos resolvidos.*

*8. No que respeita aos serviços prestados na língua holandesa, e com vista a assegurar as exigências do serviço, a ... dispõe permanentemente ao serviço de 3 Técnicos de Sistemas.*

*9. O número de Técnicos de Sistemas afetos ao serviço de atendimento em língua holandesa foi calculado com vista ao equilíbrio entre o número de interações requeridas pelo serviço (receção ou envio de e-mails e atendimento ou realização de chamadas) e os tempos de resposta*



*necessários para cumprimento dos termos contratualizados com o cliente*

*....*

*10. A Trabalhadora solicitou, em 11.12.2012, a prestação de trabalho a tempo parcial, de 09.01.2013 a 31.12.2013, passando de um período normal de trabalho de 8 horas diárias para 6 horas diárias.*

*11. Contudo, a supressão de 2 horas diárias de trabalho de um membro da equipa, pelo período de um ano, levará à redistribuição do respetivo volume de trabalho para os restantes membros da equipa.*

*12. A prestação de trabalho pela Trabalhadora neste regime, i.e. com redução de duas horas de trabalho diárias, levaria a um desequilíbrio na distribuição do serviço pela equipa de apoio na língua holandesa, com impacto negativo sobre os resultados de tempo de resposta e capacidade de resolução de pedidos pela equipa, e, por conseguinte, com risco de não cumprimento das exigências acima referidas, contratualizadas com o cliente ...*

*13. A título de exemplo e considerando a média de atividade no mês de outubro de 2012, verifica-se que:*

- a média por cada Técnico de Sistemas da equipa é de 117 intenções por dia, i.e. 15 interações por hora;*
- a ausência de prestação de trabalho de um Técnico de Sistemas pelo período de duas horas diárias levaria à redistribuição de 30 interações diárias para os demais membros da equipa.*

*14. O referido incremento no volume de trabalho sobre os demais membros da equipa de atendimento na língua holandesa é significativo, especialmente atendendo ao facto de uma ou mais de tais interações a redistribuir poder ser de complexidade e, por conseguinte, ser suscetível de consumir a disponibilidade do Técnico de Sistemas para responder atempadamente a outros pedidos telefónicos ou por e-mail, pendentes.*

*15. Acresce que, atendendo que a redução do período normal de trabalho solicitada é de duas horas diárias, afigura-se inviável à ... proceder à*



*substituição da Trabalhadora nesse período, pela contratação de um trabalhador a tempo parcial pelo correspondente período diário.*

*16. Conclui-se, assim, que a laboração pela Trabalhadora pelo período de 6 horas diária não se coaduna com a forma como toda a atividade da unidade de Global Delivery Centre da ... se encontra organizada, resultando num distúrbio dessa mesma organização, com previsível impacto negativo relevante sobre o funcionamento da empresa, e de dificilmente resolução.*

*17. Assim, pelas razões acima expostas e com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e nos termos artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, vem a "..., LDA." recusar o pedido acima mencionado, apresentado pela Trabalhadora em 11.12.2012.*

*18. Mais se informa que, nos termos da lei, tem a Trabalhadora o prazo de cinco dias a partir da receção da presente carta para, caso pretenda, se pronunciar.*

*Cumprimentos,*

*...*

*Head of Human Resources*

- 1.6.** Recebida da entidade empregadora a comunicação da intenção de recusa, veio a trabalhadora a remeter-lhe a sua apreciação sobre aquela, efetuada nos seguintes termos:

*Dear Human Resources,*

*I regret to have received the below information in Portuguese only.*

*I am not a native Portuguese speaker, and the corporate language inside the ... is English.*

*I hereby respond to the following points, within the 5 indicated days, described in your e-mail below.*

**8 + 9.**



*When 1 started to work for ..., and more specifically the client ..., in September 2008, the original design of the Dutch team was to have 8 Technical Service Specialists (CST).*

*About two years into the contract the ... headquarters in the United Kingdom investigated via benchmarking how the service vs. costs could be optimized for "..., LDA."*

*The result was a reduction of CST's for each language team, including exclusion of certain teams from rotating weekly within the 5:00 am- 21:00 pm schedule.*

*For the Dutch team this meant the following:*

- Team reduction of 1 CST (from 8 Lo 7)*
- Weekly rotation of Dutch CST's over the following hours 7:00 am - 19:00 pm*
- 3 CST's available during the core hours of the Dutch language queue.*

*In fact my team manager at that time, ..., informed the Dutch team that, according to the results of the benchmarking, the Dutch team could be actually reduced to 3 CST's. The only reason why it was decided not to implement this, was because we had the ... Project coming up, and were expecting a call increase of 100% during this period. We have also been informed that it wasn't certain if, after the ... project was implemented, the Dutch team wouldn't be reduced further. The ... project has been implemented and completed in 2011.*

### **10 +12+13.**

*On the 17' of September 2012 1 returned from maternity leave. I have been working reduced hours from my return date, until the 21 of December 2012.*

*As previously agreed with my team manager, 1 enjoyed the daily hour reduction (from 8 hours to 6 hours) according to the following regime:*

- Monday 8 hours*
- Tuesday 8 hours*
- Wednesday 6 hours*



*-Thursday 8 hours*

*-Friday off*

*As you can see on the Rota of October (attached) the team was reduced from 8 to, at one point, even 4 CST's during this period, due to sickness, Holidays and the resignation of several CST's.*

*Therefore it cannot be used as a valid data example, especially not as an example for a period of an entire year.*

*During the month of October the Dutch Team received 923 phone calls. That would be roughly 46 calls a day, in case we would have 4 CST's working, that means they receive an average of 11 calls a day per person. Imagine they handle the same amount of e-mails; you get 22 interactions taken a day.*

*Please present the data used to get an average of 117 interactions a day per CST for the Dutch team.*

*I have been working for the Dutch team for 4,5 years, and I cannot recall to have ever seen my interaction count (which includes calls received, e-mails handled and outbound calls) in Mitel to 117.*

*You mention that the distribution of work related tasks (service) will not be equally divided. Please take in account that this is never the case due to the fact that we work in shifts, and therefore some CST's work during peak hours, while others deal with the slower hours. If you replace the concept, of having an x amount of CST's to handle the work during the hours of service, with the concept of having an amount of hours to divide over the peak and slow hours, you will see that it doesn't have to have an impact on the results of the team. If efficiently used, it can even mean a reduction of costs for the company without impacting the service or taking any risk at that level.*

*Since I joined ... I have always received high notes on my performance reviews. My team managers count me to the top performers of the desk. I have attached the last performance reviews to this email to prove that I would like to ask your special attention to the graphics attached that*



*show my contribution to the workload of the team (Team contribution ....xls).*

*As you can see my contribution lays always high above the team average.*

*This means that, if i would work 6 hours per day during core hours, the impact on the team would be minimum.*

**14.**

*The average of time on the phone cannot exceed 7 minutes per call at the ... Service Desk. A remote session has to be rescheduled or redirected to another resolver group when it exceeds 20 minutes.*

*This to make sure that all other incoming calls can be handled within SLA and CST's are not consumed by one end user for an exceeded amount of time.*

**16.**

*As stated above, the figures presented by "..., LDA." do not represent the reality and therefore, according to the employee, cannot serve as proof that my request will harm the functionality of the company.*

*I kindly request you to take my above response into consideration and am looking forward to your feedback.*

*Kind regards,*

...

**1.7.** O processo remetido à CITE integra os seguintes documentos:

- i) Requerimento da empresa, a enunciar o pedido de parecer prévio, a indicar o pedido de autorização da Trabalhadora, a explicitar a pronúncia sobre o teor do pedido e conclusão pela recusa a este atentas, nomeadamente, as exigências imperiosas de funcionamento da empresa;





- ii) Cópia do email da Trabalhadora, datado de 2012.12.11, a formular o pedido de trabalho a tempo parcial, redigido em língua inglesa;
- iii) cópias da resposta dos Recursos Humanos da entidade empregadora, datada de 2012.12.30, de intenção de recusa do pedido da Trabalhadora, redigidas nas versões em língua portuguesa e em língua inglesa;
- iv) cópia de emails respeitantes a pedido de resposta em versão redigida em língua inglesa;
- v) cópia da apreciação da trabalhadora da comunicação com a intenção de recusa pela entidade empregadora do pedido de trabalho a tempo parcial;
- vi) o documento apresentado pela trabalhadora, datado de 2012.09.07, recebida pela empresa 2012.09.10, a reportar a apreciação da intenção de recusa do seu pedido.
- vii) Anexo com 28 fls. com mapas com avaliações de resultados atingidos pela trabalhadora e a sua Equipa, bem como os horários dos mesmos trabalhadores da sua equipa, bem como quadro de ponderações de itens para avaliação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);



- b) A 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;*
- c) (...)*

**2.2.** Nos artigos 67.º e 68.º da CRP consagra-se que:

*“(...) A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”*

e ainda que:

*“(...) Os pais e as 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. (...)”*

**2.3.** O Código do Trabalho (CT) determina no artigo 33.º, sob a epígrafe “Parentalidade”, o seguinte:

*“1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.4.** Dispõe o n.º 3 do artigo 127.º do mesmo CT, sob a epígrafe “Deveres do empregador”, que:



*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

2.5. E impõe ainda este artigo, quanto à elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve:

“a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”

2.6. E acresce que o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, no âmbito dos deveres da entidade empregadora, determina ainda que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores”.*

2.7. No que respeita ao funcionamento das empresas, o artigo 55.º do mesmo Código, sob a epígrafe *“Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*, determina:

*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 tempo completo.*

7 — *Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

- 2.8. Atendendo ao referido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre assinalar que o regime de licença complementar é o do artigo 51.º do mesmo Código, que determina o seguinte:

1 — *O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:*

- a) ***Licença parental alargada, por três meses;***
- b) ***Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;***
- c) ***Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;***
- d) ***Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.***



2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, 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.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

2.9. Quanto ao procedimento a seguir para o pedido de trabalho a tempo parcial, o artigo 57.º do CT, sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”, dispõe o seguinte:

1 — 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 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera -se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;



*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.*

**2.10.** Enunciadas as normas legais que regulam o direito a trabalho a tempo parcial, e respetivo regime de pedido de autorização, importa por último assinalar que a *entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pelo artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.11.** Nestes termos, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente aferir a observância do pedido quanto aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



**2.12.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora, cumpre assinalar que:

- a) atento o teor da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido não está instruído com as seguintes declarações:
  - i) a declaração da qual conste que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) declaração de que não está esgotado o período máximo de duração (caso tenha exercido esse direito anteriormente);
  - iii) declaração de 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.
  
- b) Acresce ainda que o pedido formulado solicita pedido de trabalho a tempo parcial por período inferior a metade do horário praticado a tempo completo, sendo que por período de tempo inferior o regime do n.º 3 do artigo 55.º do Código do trabalho carece de acordo com a entidade empregadora.
  
- c) Por último, não resulta igualmente do pedido formulado qualquer referência a que a trabalhadora tenha anteriormente exercido depois da sua licença parental, o direito a licença parental complementar regulada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho,<sup>1</sup> o que constitui pressuposto necessário para o pedido de trabalho a tempo parcial poder ser requerido à luz do regime do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Sendo que este direito a licença complementar só tem inerente o pagamento de subsídio de 25% da remuneração de referência (vide artigo 28.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril) a suportar pela Segurança Social só se a licença seja gozada imediatamente a seguir à licença parental.





- 2.13.** Considerando que o pedido de parecer prévio está submetido a esta Comissão para parecer à luz do artigo 57.º do Código do Trabalho, da apreciação nos termos do acima exposto quanto à observância do pedido quanto aos requisitos legais, é de concluir que o próprio pedido não atende a vários pressupostos ou elementos legalmente exigíveis para o poder considerar subordinado ao regime daquela norma e dos seus efeitos úteis.
- 2.14.** De referir, por último, que pelo teor da própria formulação da intenção de recusa do pedido entidade empregadora, não é concedido o acordo para a possibilidade de redução de trabalho a tempo parcial de duas horas, pelo que à luz do artigo 57.º só em sede do regime de trabalho a meio período de trabalho a tempo parcial é que a trabalhadora poderá vir a esgrimir a sua pretensão.
- 2.15.** Ora, assim sendo, constatando-se a desconformidade do pedido em concreto aos pressupostos ou requisitos legais, salvo por questões manifestamente reconduzíveis a simples irregularidades, esta Comissão tem emitido parecer no sentido de assinalar que não pode emitir parecer à luz do regime do referido artigo 57.º, sendo que mesmo nas situações limite de aparente aceitação do pedido da trabalhadora à luz do n.º 8 do artigo 57.º – por incumprimento de prazos processuais pela entidade empregadora – a CITE, quando convocada para essa apreciação, pronuncia-se apenas no sentido de o pedido não se subordinar ao pedido configurado pelo regime do artigo 57.º e demais artigos, de que decorre o dever de pronúncia, não sufragando assim, por mero automatismo, que se retirem os efeitos o n.º 8 do artigo 57.º, ou seja, que viabilize a aceitação de todo e qualquer pedido por incumprimento de prazos.



- 2.16.** No caso em concreto, o pedido não está formulado com todas as declarações legalmente exigidas e supra assinaladas, na sua instrução a trabalhadora também não comprova, nem sequer alude a que já tenha sido exercido previamente o direito a licença complementar após gozo de licença parental pelo nascimento do seu filho menor, bem como, por último, vem solicitar autorização para trabalho a tempo parcial por período diverso a metade do período normal de trabalho diário, como se exige no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, sendo ainda que resulta da própria para intenção de recusa pela entidade empregadora que não recolhe para tanto o acordo da entidade empregadora, tal como estipula, em alternativa, o regime do n.º 3 do artigo 55.º artigo.
- 2.17.** Nestes termos, atenta as lacunas e incumprimento de requisitos detetadas no teor do pedido, que não foram superadas na apreciação da trabalhadora da intenção de recusa, não pode esta Comissão deixar de as considerar suficientemente relevantes e prejudiciais para inviabilizar da pretensão da trabalhadora enquanto pedido de trabalho a tempo parcial a apreciar à luz do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Invocando a trabalhadora o regime de contratação coletiva aplicável, é de referir que o regime do Contrato Coletivo de Trabalho invocado, reconduz a solução ao regime aplicável previsto na lei geral aplicável, pelo que a análise supra referida tem pertinência, sem que possa ser introduzido um regime diferente e extraída conclusão diversa.
- 2.19.** Por último, de referir que não fica, todavia, a trabalhadora prejudicada na faculdade de apresentação, mesmo que imediata, à sua entidade empregadora, de um novo pedido, incluindo os elementos em falta supra enunciados e se respeitando os pressupostos e requisitos dos artigos supra assinalados, nomeadamente a explicitar-se quanto ao esgotamento prévio do direito a gozo prévio da licença complementar e



pedir trabalho a tempo parcial por período correspondente a metade do tempo completo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, com fundamentos respeitantes ao próprio pedido, a CITE não se opõe à intenção de recusa ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial pela ..., Lda., respeitante ao pedido formulado pela sua Trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013**