

**PARECER N.º 183/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à 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 1177-TP/2019

**I – OBJETO**

**1.1.1** A CITE recebeu em 19.03.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... (...), conforme se transcreve:

*“Assunto: Comunicação de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial da Trabalhadora ... para emissão de Parecer*

*Exmos. Senhores,*

*... (doravante apenas “...”), com sede na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial da ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho (doravante “CT”), comunicar a V. Exas. a decisão da ... de recusar o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela sua Trabalhadora ... (doravante “Trabalhadora”) em 14.02.2019, solicitando o V. parecer*

*Contudo, face à tramitação do referido processo, e de modo a que V. Exa. estejam em condições de emitir um parecer devidamente informado, cumpre expor e esclarecer o seguinte:*

*Enquadramento*

*1. A Trabalhadora apresentou à ... o seu pedido de autorização de trabalho a tempo parcial em 14.02.2019, com fundamento no facto de ter 2 filhos menores de 12 anos, que viverão com a mesma em comunhão de mesa e habitação e que necessitarão do seu apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível, em particular o filho mais velho que padecerá de uma doença do foro neurológico.*

*2. Com efeito, a Trabalhadora pretende trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial de 18,75 horas semanais, no período entre 29.04.2019 e 30.07.2021, ou seja, durante mais de 2 anos e 3 meses.*

3. Por conseguinte, alega que (i) não estará esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; (ii) o outro progenitor terá atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem estando impedido ou inibido de exercer o poder paternal; (iii) gozou previamente da licença parental complementar alargada no período de 19.01.2018 a 16.03.2018 (2 meses);

4. A Trabalhadora goza, atualmente, de redução de tempo de trabalho em virtude de continuar a amamentar o seu filho mais novo.

5. Sucede, porém, que além dos argumentos aduzidos pela Trabalhadora estarem totalmente desenquadrados da realidade, a Trabalhadora não cumpriu, na sua comunicação, com os requisitos legalmente exigíveis no artigo 57.º do CT, conforme referido na carta de intenção de recusa da ... datada de 06.03.2019 que se ora se junta em anexo e se dá por integralmente reproduzida;

6. Em concreto, a Trabalhadora não logrou (i) contextualizar factualmente o seu pedido; (ii) fundamentar a necessidade para a redução do tempo de trabalho e pelo período solicitado; nem (iii) apresentar qualquer documento de suporte que comprove a veracidade das Suas afirmações.

7. Além das vicissitudes formais mencionadas, a ... fundamentou a sua recusa em exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da incompatibilidade do pedido da Trabalhadora com as funções atualmente exercidas, ou seja, as funções de ... (doravante "...").

8. A Trabalhadora respondeu à carta de intenção de recusa da ... alegando que: (i) os factos invocados pela ... são falsos; (ii) alegando factos que não correspondem à verdade; e (iii) juntando, pela primeira vez, documentação de suporte ao seu pedido, conforme cópia da resposta em anexo e que se dá por integralmente reproduzida.

II. Dos factos alegados pela Trabalhadora na sua Resposta

Sem prejuízo da fundamentação aduzida pela ... na sua carta de recusa, cumpre enquadrar, face à resposta da Trabalhadora, os seguintes factos:

9. A Trabalhadora alega que é falso que goze de isenção de horário de trabalho, mas antes que está afeta a um horário fixo, conforme mapa de horário referente ao ano 2016 junto na sua Resposta.

10. Sucede, porém, que o alegado pela Trabalhadora é falso, porquanto a mesma goza, desde 27.01.2015 de isenção de horário de trabalho — cf. Acordo de Isenção de Horário de Trabalho celebrado entre a ... e a Trabalhadora que ora se junta como Doc. 1.

11. O facto de, no mapa de horário de trabalho referente ao ano de 2016, constar que a Trabalhadora goza de horário fixo, tratou-se de mero lapso administrativo e que em nada

*coincide com a realidade dos factos, tal como a Trabalhadora bem sabe (pois nunca contestou) e não podia desconhecer — para prova do alegado juntam-se como Doc. 2 os mapas de horário de trabalho referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019, comprovando o enquadramento da Trabalhadora no regime de isenção de horário de trabalho.*

*12. Quanto às funções de ... exercidas pela Trabalhadora, conforme referido na carta de recusa da ..., tratam-se de funções altamente técnicas e especializadas que exigem que a Trabalhadora se desloque constantemente aos parceiros, necessariamente dentro da disponibilidade horária destes últimos, impondo, ainda, uma elevada disponibilidade da parte da Trabalhadora dado que tais interações não são, por via de regra, previamente marcadas, caracterizando-se, antes, pelo aproveitamento de oportunidades que eventualmente surjam ao longo do dia de trabalho.*

*13. São funções, portanto, que não se coadunam com a prestação de trabalho a tempo parcial, uma vez que pressupõem que a prestação do trabalho se realize maioritariamente fora do escritório (num ratio de 70% do tempo “no terreno” e 30% do tempo no escritório) — cf. descritivo de funções (“job description”) de ... que se junta como Doc. 3.*

*14. Além disso, na organização da ..., cada ... está alocado a uma área terapêutica distinta, promovendo a especialização desse ... na referida área.*

*15. Em concreto, a Trabalhadora trabalha na área de Oncologia e Imuno-hemoterapia, ao passo que os demais colegas estão divididos pelas áreas de (i) Cardio-Renal, (ii) Gastro/Ginecologia e (iii) promoção do novo produto ...*

*16. Por conseguinte, cada ... desenvolve e aprofunda o seu conhecimento áreas distintas e especializadas dos demais colegas, em diferentes contextos hospitalares e de especialidade.*

*17. Portanto, tal significa que não é exequível a alocação do trabalho da Trabalhadora aos demais colegas, quer pela cada vez maior especialização exigida às ... — que é incompatível com o abarcar de diferentes áreas terapêuticas - quer pelo aumentar do painel de interações presenciais (“no terreno”), levando naturalmente a uma menor taxa de cobertura, menor profundidade de interação com clientes e subsequente menor eficiência da componente de educação médica.*

*18. Assim, face às especificidades do trabalho de ..., que se exige cada vez mais especializado, não é compatível com uma prestação em horário parcial, não só pelos argumentos acima identificados, mas também porque tal implicaria um enorme esforço de alocação de recursos humanos, de tempo e também financeiro, pelo facto de se ter que contratar um novo ..., em regime de trabalho a tempo completo e, idealmente, com*

*experiência prévia na área atualmente trabalhada pela Trabalhadora, sob pena de ter de se formar um novo trabalhador na referida área, com todos os custos associados.*

*19. Note-se, contudo, que a Trabalhadora sempre esteve ciente do impacto que o seu pedido teria na organização do trabalho do seu Departamento e da ..., na medida em que, no início do ano 2019, alinou com o seu superior hierárquico e aceitou os novos objetivos de trabalho e respetivas métricas para o presente ano — cf. objetivos para 2019 que se juntam como Doc. 4.*

*20. Tudo para, pouco depois, solicitar trabalhar a tempo parcial quando bem sabia que tal pedido seria, necessariamente, recusado.*

*21. Foi neste contexto de impossibilidade de acolher o pedido inicial da Trabalhadora que a ..., ainda assim, lhe propôs vários postos de trabalho alternativos que permitiram, por um lado, reduzir o seu tempo de trabalho, continuando a trabalhar em contacto direto com o seu Departamento e com a sua área de especialidade e, por outro lado, disponibilizar mais tempo para outros colegas, ou até um novo trabalhador, ficasse com o trabalho “no terreno”, a tempo inteiro.*

*22. As alternativas propostas à Trabalhadora são perfeitamente compatíveis e afins com as funções que esta já desempenha enquanto ... e para as quais tem conhecimento e formação necessária.*

*23. Aliás, qualquer das funções propostas foram integralmente assumidas por todas os ... durante o ano de 2018, sendo assim perfeitamente conhecidas por eles e, naturalmente, pela Trabalhadora.*

*24. Além do mais, estas funções encontram-se inscritas no descritivo de funções dos ... — cf. Doc. 3.*

*25. Acontece que a Trabalhadora rejeitou todas as alternativas que lhe foram propostas, bem sabendo que um pedido de tempo parcial nas funções de ... é totalmente inoportável.*

*26. Não restando à ... outra alternativa que a de recusar o pedido da Trabalhadora.*

*III. Dos documentos juntos pela Trabalhadora na sua Resposta*

*27. Sem prejuízo do acima exposto, note-se que consta, da documentação apresentada pela Trabalhadora na sua resposta, para cuja análise se remete, uma declaração da empresa onde o seu marido atualmente trabalha, na qual se declara que o mesmo beneficia de horário flexível, com entrada entre as 8h e as 10h e saída entre as 16.15h e as 18.15h de segunda a sexta-feira.*

28. Ora, a atribuição de horário flexível é regulada pelos artigos 56.2 e 57.2 do CT, sendo que, quando ao pedido de autorização em concreto, são exigíveis os mesmos requisitos que ora se impõem à Trabalhadora.

29. Deste modo, significa que o marido da Trabalhadora já goza de um regime de flexibilidade de tempo de trabalho para fazer face às suas necessidades familiares e que a atribuição desse regime de horário flexível pressupõe que a Trabalhadora não estivesse a trabalhar a tempo parcial ou, igualmente, com horário flexível.

30. O que, a admitir-se o pedido da Trabalhadora, deixaria de ser verdade.

31. E das duas uma: ou a autorização de horário flexível do marido da Trabalhadora deixaria de poder produzir efeitos ao abrigo da lei ou, em alternativa, deverá ser negado o pedido da Trabalhadora, uma vez que a ... entende que face à realidade laboral acima descrita e familiar da Trabalhadora, esta tem todas as condições laborais para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

Face ao exposto, remete-se cópia do processo para V. análise e emissão de Parecer, na expectativa que V. Exas. acolham os fundamentos da ...

(...)

Junta: (i) Cópia do pedido da Trabalhadora, (ii) Carta de recusa da Empresa, (iii) Resposta da trabalhadora e 4 documentos.”

**1.1.2** Em 14.02.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

“Conforme previamente abordado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 55 e 57 do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, venho por este meio requerer que me seja concedida a autorização para a redução do horário para metade do período normal de trabalho, ou seja para 18,75 Horas Semanais, com a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial em três dias por semana, para conciliação da atividade profissional com a vida familiar, com os seguintes fundamentos e condições:

a) Pretendo usufruir deste novo regime de 29/04/2019 a 30/07/2021;

b) Tenho 2 filhos menores de 12 anos (um filho com 1 ano e outro com 6 anos), que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível, nomeadamente o meu filho mais velho que apresenta um ... no cérebro, encontra-se em seguimento de Imagiologia Neurológica e em consultas de Neuroftalmologia, Neurocirurgia e de Desenvolvimento;

- c) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial previsto;
- d) O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido de exercer o poder paternal;
- e) A modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida é de três dias por semana (segunda-feira das 13h15 às 17h; terça-feira e quarta-feira das 9h00 às 17h00 (meia hora de descanso para almoço); com a possibilidade de adaptação em cada semana, mediante acordo prévio com o departamento, caso seja necessário por motivos de serviço);
- f) Usufruí previamente da licença parental complementar alargada no período de 19/01/2018 a 16/03/2018.

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, peço as referidas condições de redução de horário, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar.*

*Visto estar disponível para adaptar os períodos de trabalho em cada semana, mediante acordo prévio com o departamento, caso seja necessário por motivos de serviço, e uma vez que trabalho atualmente em áreas terapêuticas distintas (Oncologia e PBM/Imunohemoterapia) que entendo que podem ser divididas por dois colaboradores distintos, penso que o meu pedido não afetará o bom funcionamento do departamento. Na expectativa de que este meu pedido e fundamentos sejam acolhidos da melhor forma,"*

- 1.1.3** Em 6.03.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

*"Assunto: Resposta ao V. pedido de autorização para trabalho a tempo parcial para conciliação com responsabilidades familiares de 14.02.2019*

*Exma. Senhora,*

*Vimos por este meio acusar a receção da Sua comunicação datada de 14.02.2019, que nos enviou nos termos e para os efeitos do art. 57.º/1 do Código do Trabalho, assim como comunicar a V. Exa. a nossa decisão nos termos e para os efeitos do art. 57.9/3 do Código do Trabalho.*

*1. Enquadramento prévio*

*De acordo com a S/ comunicação cima referida, V. Exa. requer autorização para passar a trabalhar a tempo parcial, nos seguintes termos:*

- (a) Tem 2 filhos menores de 12 anos, que viverão com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação e que necessitarão do seu apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível, em particular o filho mais velho que padecerá de uma doença do foro neurológico;*
- (b) Não estará esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;*
- (c) O outro progenitor terá atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem estando impedido ou inibido de exercer o poder paternal;*
- (d) Pretende trabalhar neste regime no período de 29.04.2019 a 30.07.2021, ou seja, durante mais de 2 anos e 3 meses;*
- (e) Gozou previamente da licença parental complementar alargada no período de 19.01.2018 a 16.03.2018;*
- (f) Pretende reduzir o período normal de trabalho semanal para metade, ou seja, para 18,75 horas por semana;*
- (g) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial é de três dias por semana (segunda-feira das 13h15 às 17h; terça-feira e quarta-feira das 9h00 às 17h00 com meia hora de descanso para almoço), com a possibilidade de adaptação em cada semana, mediante acordo prévio com o departamento, caso seja necessário por motivos de serviço.*

## *2. Decisão da ... (“...”)*

*Apreciando, vimos por este meio, nos termos e para os efeitos do art. 57.º/3 do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a nossa intenção de recusar o seu pedido com base nos seguintes fundamentos:*

### *2.1. Do não cumprimento dos requisitos necessários para o efeito:*

*Analisado o Seu pedido, constatamos que se limita a transcrever o teor do preceito legal sem, contudo, (i) contextualizar factualmente; (ii) fundamentara necessidade para a redução do tempo de trabalho e pelo período solicitado; ou (iii) apresentar qualquer documento de suporte que comprove a veracidade das Suas afirmações.*

*Deste modo, V. Exa. não apresenta argumentos que justifiquem o pedido de redução do tempo de trabalho pelo período de 2 anos e 3 meses, não fundamenta minimamente a necessidade apresentada e, ainda, não junta quaisquer documentos que nos permitiriam analisar, com a diligência e cuidado necessários, a viabilidade da sua pretensão.*

*Em particular, V. Exa. não apresentou declaração que comprove que os seus filhos menores de 12 anos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, nem*



*documentos comprovativos da necessidade de apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível aos seus filhos menores, em especial ao seu filho de 6 anos, o que inviabiliza, por si só, qualquer apreciação do Seu pedido.*

*Mais, V. Exa. apenas alega, sem demonstrar, que o outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem estando impedido ou inibido de exercer o poder paternal.*

*Ademais, V. Exa. indica que gozou licença parental complementar no seguimento do gozo da licença parental inicial em virtude do nascimento do seu segundo filho, no período de 19.01.2018 a 16.03.2018 pelo que não se encontra cumprido o requisito exigido no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o qual estabelece a necessidade de previamente se esgotar o período de gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, como condição para solicitar o trabalho a tempo parcial previsto no referido artigo 55.º.*

*2.2. Das exigências Imperiosas de funcionamento da empresa e da incompatibilidade do pedido com as funções atualmente exercidas*

*Sem prejuízo do acima exposto, V. Exa. trabalha na ... desde 22.05.2006, desempenhando atualmente as funções de ... (“...”).*

*As funções de ... pressupõem a análise de informação científica e médica, assegurando a interação institucional com os vários stakeholders internos e externos junto dos Key Opinion Leaders da área de atuação, promovendo e criando relações de confiança o que, necessariamente, implica a necessidade de deslocações diárias a parceiros da ..., dentro de determinada área geográfica, de modo a (i) apresentar novos produtos, (ii) promover a comercialização desses produtos junto dos médicos e hospitais, (iii) dar formação necessária sobre determinado produto, etc..*

*Em suma, as Suas funções exigem que V. Exa. se desloque constantemente aos parceiros, necessariamente dentro da disponibilidade horária destes últimos, impondo, ainda, uma elevada disponibilidade da parte de V. Exa. dado que tais interações não são, por via de regra, previamente marcadas, caracterizando-se, antes, pelo aproveitamento de oportunidades que eventualmente surjam ao longo do dia de trabalho.*

*Aliás, em virtude das especificidades de que se reveste o seu dia de trabalho, V. Exa. trabalha num regime de isenção de horário e tem disponível uma viatura de serviço para utilização nas necessárias deslocações.*

*Ora, o atual quadro de pessoal do departamento onde está integrada é composto por ..., ... e ..., que desempenham igualmente a sua atividade em regime de isenção de horário, face às exigências das funções desempenhadas.*



*No entanto, o que se verifica é que, face ao seu pedido, V. Exa. pretende a alteração total do seu modo de trabalho atual, passando a um horário fixo de segunda-feira a quarta-feira, com um período normal de trabalho variável consoante o dia da semana, mas impreterivelmente entre as 09:00h e as 17:00h (e, noutro dia, entre as 13:15h e as 17:00h).*

*Logo, V. Exa. pretende um horário de trabalho totalmente incompatível com as funções que atualmente exerce e claramente perturbador da normal e eficiente gestão do departamento onde está integrada e do normal funcionamento da ...*

*Acresce que, de acordo com a documentação que nos fez chegar, V. Exa. continuará a gozar da dispensa para amamentação até meados do ano de 2019 (1 Com a possibilidade de renovações futuras.), em simultâneo com o período de redução do tempo de trabalho ora solicitado, o que reduziria o seu tempo de trabalho efetivo a uma expressão insignificante.*

*Por último, ainda recentemente foram acordadas com V. Exa. a implementação de diversas linhas orientadoras e a fixação de objetivos de desempenho para o ano de 2019, implicando a grande maioria desses objetivos o cumprimento de um painel de visitação de parceiros bastante exigente, que já era do seu conhecimento e claramente incompatível com um regime de trabalho a tempo parcial, ainda para mais quando tal painel foi necessariamente enquadrado nas métricas para 2019 do departamento em que se integra e obviamente articulado com os seus colegas de trabalho e com as métricas e objetivos definidos para estes.*

*Acresce que o novo horário sugerido por V. Exa. obrigaria à redefinição dos demais horários dos seus colegas de departamento, bem como à eventual contratação de um novo elemento para colmatar o trabalho a realizar “no terreno”, com o necessário acréscimo de despesa para a ..., o que, por um período de 2 anos e 3 meses, como solicitado por V. Exa., seria totalmente inoportável e prejudicial.*

*Neste enquadramento, não é possível à ... aceitar a redução do tempo de trabalho nos moldes sugeridos por V. Exa., dado que a mesma é totalmente desfasada da realidade de funcionamento do departamento onde trabalha e das suas funções, a qual, a ser aceite, colocaria em causa a normal gestão dos parceiros.*

*Não obstante o acima exposto, e na tentativa de conciliar os interesses de V. Exa. com as necessidades imperiosas da empresa, e tendo em conta as exigências cada vez mais prementes de maior focalização e “profissionalização” da atividade das estruturas ..., foi proposta a V. Exa uma alternativa, plenamente viável e adequada, que passaria pelo desempenho de funções de (i) Suporte à ..., (ii) de Suporte na revisão dos materiais promocionais/educacionais e na implementação da ferramenta ... ou, ainda, de (iii)*

*Suporte na implementação da ferramenta ... (i.e., para compliance e transparência dos processos inerentes às reuniões científicas). A concentração da atividade a desempenhar por V. Exa. nestas funções (que, note-se, são desempenhadas pelos Seus colegas de trabalho numa situação comparável), permitiria, por um lado, uma maior disponibilidade destes para colmatar as ausências de V. Exa. junto dos parceiros no terreno e, por outro, asseguraria a tão desejada conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a compatibilização com as necessidades da empresa, evitando prejuízos desnecessários.*

*Sucede, porém, que V. Exa. recusou, perentoriamente, todas as alternativas apresentadas, não restando à ... alternativa que não seja a de recusar o seu pedido por entender que, efetivamente, o mesmo carece de fundamento, quer do ponto de vista factual, quer cío legal.*

*Assim, e pelas razões supra expostas que representam uma exigência imperiosa de funcionamento da empresa, informamos V. Exa. da nossa decisão de recusar o pedido que nos dirigiu.”*

- 1.1.4** Por documento datado de 11.03.2019, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de autorização para trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares — Apreciação à V. intenção de recusa do pedido.*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência da V. comunicação em que manifestam a intenção de recusar o exercício do meu direito de trabalhar a tempo parcial, por forma a poder conciliar a minha atividade profissional com as minhas responsabilidades familiares, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação escrita.*

*Vêm V. Exas., em primeira linha, invocar o “não cumprimento dos requisitos necessários para o efeito”, nomeadamente ausência de contextualização factual, falta de fundamentação da necessidade para a redução do tempo de trabalho e pelo período solicitado e não envio de documentos de suporte.*

*Importa, a este respeito, referir que o artigo 57.º do Código do Trabalho é claro, nomeadamente quando refere no n.º 1 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.” (negrito e sublinhado meu).*

*Ou seja, em primeiro lugar, assinalar que a lei não impõe a necessidade do trabalhador contextualizar ou fundamentar a necessidade da redução do tempo de trabalho.*

*Em segundo lugar, a lei não impõe que o trabalhador junte qualquer elemento de prova bastando-se com a simples declaração daquele. Obviamente que se a entidade empregadora, tendo fundadas dúvidas quanto à veracidade da declaração, poderá, se assim o entender, solicitar ao trabalhador prova documental — ou outra—.*

*Deste modo, ainda que considere que têm na vossa disponibilidade todos os elementos e informações necessárias, junto remeto:*

*a) Cópia da certidão de nascimento dos meus dois filhos, ambos com idade inferior a 12 anos. De referir que as certidões de nascimento dos meus dois filhos já tinham sido previamente enviadas aquando dos respetivos nascimentos;*

*b) Declaração da entidade empregadora do outro progenitor, meu marido, a qual atesta que este não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.*

*Quanto à declaração da necessidade de apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, em especial ao meu filho de 6 anos, conforme supra referi, a lei não o exige, sendo requisito suficiente que os menores tenham menos de 12 anos.*

*Ainda quanto a este ponto, conforme declarei no meu pedido, reitero a declaração de que além de serem menores de 12 anos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, tal como se presume que suceda com os filhos, até aos 18 anos de idade.*

*Ainda assim, refira-se que V. Exas. têm essa informação disponível, porquanto, para efeitos de enquadramento em sede de IRS, declarei a V. Exas. os meus dependentes.*

*Referir, por fim que, quanto ao não cumprimento dos requisitos necessários para o pedido, ao contrário do que V. Exas. mencionam, o n.º 2 do art. 55.º do Código do Trabalho não impõe a necessidade de se esgotar o período de gozo da licença parental complementar mas tão somente o direito pode ser exercido depois do gozo da licença parental complementar.*

*Relativamente às “exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da incompatibilidade do pedido com as funções atualmente exercidas”, importa, antes de mais, demonstrar a minha surpresa quanto ao meu enquadramento como trabalhadora isenta de horário de trabalho (ponto 2.2., 4.º parágrafo, da V. comunicação), porquanto, contraria, plena e diretamente, o horário de trabalho que V. Exas. têm afixado na empresa, como decorre, aliás, da obrigação legal a que se encontram vinculados — Cfr. cópia do horário de trabalho afixado nas instalações da empresa, que aqui se junta.*

*Não pretendo, pois, a alteração total do meu modo de trabalho atual, conforme referido, mas apenas a redução do horário para metade. Mais ainda, a minha intenção de possibilitar a adaptação do mesmo em cada semana, mediante acordo prévio com o departamento, caso seja necessário por motivos de serviço, expressa a minha flexibilidade e disponibilidade para as funções que atualmente exerço.*

*E, a este respeito, dispõe o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que, “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.” (negrito e sublinhado meu).*

*Quanto à impossibilidade de substituir o trabalhador, tal não se verifica, porquanto, são V. Exas. os próprios a admitir que, aceitando eu o desempenho de outras funções tal “permitiria, por um lado, uma maior disponibilidade destes [colegas de trabalho] para colmatar as” minhas ausências e, bem assim, que a “eventual contratação de um novo elemento para colmatar o trabalho realizado” causaria prejuízo à empresa. Ou seja, a minha ausência pode perfeitamente ser colmatada mediante substituição ou contratação de novo elemento.*

*Por outro lado, dos argumentos invocados por V. Exas. em lado algum se concretiza as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo que, a única referência a um elemento que poderia levar ao indeferimento do meu pedido é a obrigação de “redefinição dos demais horários dos seus colegas de departamento”, a eventual*

*contratação de um novo elemento e o prejuízo que tal comportaria para a empresa, sendo, nas V. palavras, o meu pedido “incomportável e prejudicial”.*

*Das alegações formuladas por V. Exas. não se retira a existência de exigências imperiosas da empresa, porquanto a modalidade e período de organização do trabalho que indico pode perfeitamente ser compensado por outro colega do departamento ou pela contratação de um novo elemento, tal como a lei o permite para estas situações, sendo mesmo V. Exas. que o admitem.*

*Quanto ao prejuízo, referem que o mesmo é decorrente da contratação de um novo elemento para colmatar a minha ausência. Ora, tal não se pode considerar prejuízo, menos relevante, porquanto a redução do meu trabalho comporta a correspondente redução salarial, pelo que, a eventual contratação de um novo elemento nunca seria um encargo extra para V. Exas.*

*Importa também abordar que as funções referidas de (i) ... [assegurado atualmente por ..., Assuntos Regulamentares] (ii) de Revisão de materiais promocionais/educacionais e na implementação da ferramenta ... [revisão por parte do Departamento Médico a ser atualmente assegurada pelo Dr. ..., meu supervisor direto e Director do Departamento Médico] e (iii) Implementação da ferramenta ... [assegurada pela ..., assistente de Compliance e do Departamento Médico] não são funções realizadas por mim nem pelas outras colegas com funções de ..., a ..., a ... e a ... Pelo que não compreendo como é que a concentração da minha atividade a desempenhar nestas funções, permitiria uma maior disponibilidade das outras colegas ... para colmatar as minhas ausências junto dos parceiros no terreno (ponto 2.2, 12º parágrafo, da V. comunicação).*

*Face ao supra exposto, com o devido respeito, não foram invocados, demonstrados nem provados fundamentos suficientes e relevantes para a recusa do meu pedido.*

*Deste modo, reitero o meu pedido de que me seja atribuído o regime de horário de trabalho a tempo parcial, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus dois filhos menores de 12 anos.*

*Considerando que a V. comunicação consubstancia apenas uma intenção de decisão, agradecia que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa, peço que submetam o processo dentro dos cinco dias previstos nos termos da lei, para apreciação pela Entidade competente.”.*

- 1.1.5** Ao processo foram juntos: Dois Assentos de nascimento e respetivos certificados; Declaração da empresa ...; Horários de trabalho de maio de 2016; Acordo de isenção de horário de trabalho; Horários de trabalho de março de 2019, abril de 2018, fevereiro de

2017; descrição de função; IPD Overall Evaluation de 15.03.2019.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

- " 1. 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. 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."*

2.3. 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.

2.4. 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".

2.5. 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.

- 2.6.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.
- 2.9.** 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

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



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.

**2.10.** 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.

**2.10.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
  - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
  - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.10.2.** 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.”*

**2.10.3.** 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."*

**2.10.4.** São requisitos do pedido, designadamente:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.10.5.** Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *"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."*

**2.10.6.** 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.

**2.10.7.** 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.

- 2.10.8.** 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.<sup>2</sup>
- 2.11.** No caso em análise a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, a ser prestado em 3 dias por semana.
- 2.12.** Para o efeito declara ser mãe de dois filhos, com 1 ano e com 6 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, para apoio aos referidos filhos, designadamente, ao filho com 6 anos de idade que é acompanhado em diversas consultas de especialidade médica.
- 2.13.** A trabalhadora declara ter usufruído de licença parental complementar na modalidade alargada no período e 19 de janeiro de 2018 a 16 de março de 2018 (2 meses).
- 2.14.** A trabalhadora declara que pretende gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial de 29 de abril de 2019 a 30 de julho de 2021, ou seja, pelo prazo de 2 anos e 3 meses.
- 2.15.** A trabalhadora declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.16.** Relativamente aos requisitos do pedido a entidade empregadora, na intenção de recusa, alega não se encontrar esgotado o período da licença parental complementar que a trabalhadora terá gozado na sequência do nascimento do seu segundo filho, não se encontrando cumprido este requisito.
- 2.17.** Em apreciação, a trabalhadora entende que o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho não determina a necessidade de esgotar a licença parental complementar mas somente que o direito a trabalhar a tempo parcial seja exercido após o gozo da referida licença complementar.
- 2.18.** Em rigor, a determinação prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, deve ser

entendida no sentido de não mais ser possível ao/à trabalhador/a que agora requer o direito a exercer a sua atividade em regime de tempo parcial, gozar uma licença parental complementar para o acompanhamento de filho/a, ou porque já esgotou o direito ou porque o/a filho/a já tem idade superior a 6 anos. E, tal justifica-se porquanto o direito consagrado no artigo 51.º do Código do Trabalho tem natureza potestativa, carecendo apenas de uma informação escrita, com antecedência de 30 dias, do/a trabalhador/a nesse sentido, com indicação do início e termo da licença, bem como da sua modalidade.

- 2.19.** De referir que, duas das modalidades de licença parental complementar são: Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; 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.
- 2.20.** Ora, no caso em apreço e relativamente ao filho de 1 ano de idade, afigura-se que a trabalhadora dispõe ainda de período remanescente de licença parental complementar, que pode gozar nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e que corresponde à possibilidade de prestar trabalho a tempo parcial por dois meses, sem necessitar de acordo ou autorização do seu empregador, devendo para o efeito cumprir o previsto no já mencionado artigo 51.º.
- 2.21.** Relativamente, ao filho de 6 anos de idade, que a trabalhadora pretende acompanhar, a mesma declara que: *"Quanto à declaração da necessidade de apoio, assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, em especial ao meu filho de 6 anos, conforme supra referi, a lei não o exige, sendo requisito suficiente que os menores tenham menos de 12 anos."*
- 2.22.** Neste sentido, e não se mencionando qualquer situação de deficiência ou doença crónica, o prazo para o gozo do direito é até aos 2 anos, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e não de dois anos e três meses, como requerido.
- 2.23.** A este respeito consulte-se o Parecer n.º 553/CITE/2018: *"Assim, o limite temporal, quer na redação anterior quer na redação atual do regime do trabalho a tempo parcial, para os/as trabalhadores/as com menos de três filhos, são os 2 (dois) anos, quer seja no pedido*

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*aquando da indicação do prazo pretendido para usufruir daquele direito, quer na elaboração de novo pedido.*

*Nestes termos, conclui-se que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º 4 do mencionado artigo 55.º.*

- 2.24.** Efetivamente, e como questão prévia, afigura-se equívoco o pedido da trabalhadora porquanto não mencionando se o gozo do direito à prestação de trabalho em regime de tempo parcial respeita ao primeiro filho e nesse sentido solicita um prazo superior ao legalmente previsto, ou se tal direito visa acompanhar o segundo filho, relativamente ao qual ainda dispõem de período de licença parental complementar para gozar.
- 2.25.** Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que a trabalhadora elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais sobre a matéria. Tal possibilidade não obsta a que a trabalhadora, por informação escrita com 30 dias de antecedência exerça a sua atividade em regime de tempo parcial, nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Neste sentido, 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, cabendo à trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2 e n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

**3.2.** Informar a trabalhadora sobre a possibilidade de apresentação de novo pedido.

**3.3.** Recomendar à empresa ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**