



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

## **PARECER N.º 172/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do 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 851 – TP/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. A CITE recebeu, em 26 de Setembro de 2011, da Gerência ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela Trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Designer.
- 1.2. Por requerimento datado de 23 de Agosto de 2011, a Trabalhadora solicitou autorização para trabalhar a tempo parcial – “Prorrogação”, nos seguintes termos:
  - 1.2.1. “Desde 1 de Agosto de 2010 e por acordo com V. Exas., tenho vindo a praticar um horário a tempo parcial, com início às 09:00h e termo às 16:30h, com meia-hora para almoço, num total de 35 horas de trabalho semanal (5 x 7h)”.
  - 1.2.2. “O horário em causa foi individualmente acordado com V. Exas. e, nos termos do artº 55º, nº 4, do Código do Trabalho, a prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos”.
  - 1.2.3. “A recente Comunicação Interna nº 3/2011, por vós emitida, dispõe no sentido de manter o meu horário reduzido de 7 horas por dia, mas,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

agora, com início às 10.30h e termo às 19.00h, com intervalo de refeição das 13.00h às 14.30h”.

- 1.2.4.** “Ora, o que presidiu à redução do meu horário de trabalho, foi a necessidade de sair cedo, e não de entrar tarde; e isto, para possibilitar-me recolher o meu filho, na Creche, em ..., cujo horário de fecho é às 18.00h”.
- 1.2.5.** “Das vossas instalações à creche, gasto eu cerca de 1.15h, em trajectos e esperas. Tenho, pois, tempo à justa" para recolher o meu filho a horas, ressaltando os imponderáveis”.
- 1.2.6.** “Como sabem, os horários individualmente acordados não podem ser alterados unilateralmente (código do trabalho, 217º, 4)”.
- 1.2.7.** “Venho, pois, solicitar-vos a manutenção do horário que acordámos, até ao limite máximo de 2 anos, previsto na Lei (Código, 55º, 3)”.
- 1.2.8.** “Lembro-vos, e reitero declaração nesse sentido - Que o meu filho menor, ..., de 2 anos de idade, vive em comunhão de mesa e habitação comigo”.
- 1.2.9.** “Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial”.
- 1.2.10.** “Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra em regime de trabalho a tempo parcial”.
- 1.2.11.** “Deste modo, a presente comunicação vale, essencialmente, como pedido de alteração da vossa Comunicação Interna, na parte que me atinge, no sentido da manutenção do regime, acordado, que vem vigorando até agora; mas reúne os requisitos exigidos no art. 57º, 9, do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Código do Trabalho, pelo que vale, também, em segunda análise e supletivamente, para os efeitos aí estabelecidos”.

- 1.3.** Em 15 de Setembro de 2011, a Entidade Empregadora remeteu à Trabalhadora a fundamentação da intenção de recusar o pedido (recebido em 26 de Agosto de 2011), invocando o seguinte:
- 1.3.1.** *“Vem V. Ex”., ao abrigo do art.º 9 do art.º 57º do Código do Trabalho, solicitar a prorrogação da sua prestação serviço nesta empresa em regime de tempo parcial”.*
- 1.3.2.** *“Ora, como declara na sua carta melhor identificada em epígrafe, V. Exa. encontra-se, desde Agosto de 2010, a prestar a sua actividade profissional nesta empresa em regime de tempo parcial”.*
- 1.3.3.** *“A comunicação interna 3/2011, que postula unicamente a alteração dos horários de trabalho de todo o pessoal do Departamento de Design da empresa, não revogou o regime de prestação de trabalho a tempo parcial que lhe está atribuído”.*
- 1.3.4.** *“De resto, V. Exa. isso mesmo confirma na sua carta melhor identificada em epígrafe”.*
- 1.3.5.** *“Isso posto, entende esta empresa que não faz sentido a invocação por parte de V. Exa. da disposição legal em referência, uma vez que a aludida comunicação interna da empresa não alterou o seu regime de trabalho a tempo parcial, antes o manteve nos seus precisos termos, ou seja, 35 horas semanais, 7 horas por dia de 2ª a 6ª feira”.*
- 1.3.6.** *“De facto, pela referida comunicação interna foram unicamente alterados os horários de trabalho de todo o pessoal de Departamento de Design desta empresa, sendo um dos modificados o seu”.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.7. *“Mais, essas alterações foram feitas ao abrigo da lei e, no seu caso particular, também em consonância com as cláusulas 6 e 7 do contrato de trabalho escrito assinado pelas partes”.*
- 1.3.8. *“Isso dito, importa ainda dizer que é verdade que foi V. Exa. que em Agosto de 2010 solicitou a sua passagem à prestação de sua actividade profissional em regime de trabalho parcial com os limites de 35 horas semanais e 7 horas por dia de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, o que, aliás, lhe foi concedido”.*
- 1.3.9. *“No entanto, é inteiramente falso que nessa data tivesse sido individualmente acordado com V. Ex.<sup>a</sup>, o horário de trabalho que vai indicado no primeiro parágrafo da sua carta melhor identificada em epígrafe”.*
- 1.3.10. *“Na realidade, esta empresa não prescindiu de lhe determinar unilateralmente o horário de trabalho que, em Agosto de 2010, se adequava ao melhor funcionamento desta empresa, sendo certo que ao estabelecê-lo tomou em consideração todos os condicionalismos e observou todos os trâmites legais vigentes”.*
- 1.3.11. *“Reitera-se, por isso, que a invocação do art.º 57º, nº 9 do Código do Trabalho não tem justificação legal, visto que V. Exa. não tem necessidade de pedir a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, uma vez que esse seu regime não foi posto em causa com a comunicação interna 3/2011. Antes pelo contrário, essa comunicação manteve em vigor esse seu regime de prestação de trabalho”.*
- 1.3.12. *“Finalmente e não obstante entender esta empresa que nesta sede a tal não está obrigada a responder ou fundamentar, importa informar que para alterar agora o seu horário de trabalho foram tomados*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*em consideração e ponderados todos os condicionalismos legais e, por isso, é entendimento desta empresa que V. Ex.<sup>a</sup> não sai prejudicada com a respectiva alteração”.*

**1.3.13.** *“A mais disso, a alteração do seu horário de trabalho ficou a dever-se a razões ponderosas e de melhoramento da capacidade de resposta da empresa”.*

**1.3.14.** *“Na realidade, caso V. Ex.<sup>a</sup> não cumpra o horário de trabalho que agora lhe foi determinado, a empresa fica na contingência de perder clientes, por falta de resposta cabal e pronta aos compromissos comerciais que diariamente assume perante os mesmos”.*

**1.3.15.** *“Nessas circunstâncias, esta empresa não vê motivo para alterar o horário de trabalho que lhe foi determinado pela comunicação interna 3/2011”.*

**1.4.** Através da comunicação de 19 de Setembro de 2011, a Trabalhadora, na sua apreciação escrita à intenção de recusa, vem reiterar o seu pedido e alegar sucintamente o seguinte:

**1.4.1.** “Presente a v/carta de 15 de Setembro de 2011, que mereceu a minha melhor atenção”.

**1.4.2.** “Pura e simplesmente, não é exacto que tenham mantido o meu regime de trabalho nos seus exactos termos: antes entrava às 09.00 horas e saía às 16.30 horas; agora, querem que eu entre às 10.30 horas e saia às 19.00 horas. Portanto, o que se mantém é a DURAÇÃO do período de trabalho semanal (35 horas), mas a sua DISTRIBUIÇÃO pelas horas do dia é completamente DIFERENTE. Por isso, se não há uma alteração quantitativa, há uma importantíssima alteração QUALITATIVA”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.3. “É certo que foram modificados todos os horários do pessoal do departamento de Design, mas é igualmente certo que o meu é especial porque estou numa situação especial, a que o legislador dispensou um tratamento especial”.
- 1.4.4. “Também é inteiramente verdadeiro que o meu horário foi individualmente acordado. Não há denegação possível: é o horário que venho praticando, com o vosso acordo, até aqui, e é individual, não há mais nenhum igual, não foi estabelecido para um conjunto de trabalhadores, é o "meu" horário e de mais ninguém, que pratico com o vosso acordo, releva para os efeitos do art.º 217º, 4, do Código do Trabalho”.
- 1.4.5. “A tudo isso acresce que a RAZÃO DE SER do horário foi o poder eu recolher o meu filho na Creche, em ..., até às 18.00 horas (hora de fecho)”.
- 1.4.6. “POR ISSO é que a REDUÇÃO foi operada no sentido de eu sair mais cedo, e não no sentido de eu entrar mais tarde”.
- 1.4.7. “Tenho plena consciência de que, do v/ponto de vista, seria preferível eu largar o trabalho às 19.00h. Porém, o legislador, nesta matéria, entendeu repartir os inconvenientes”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país* e que



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, 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 actividade profissional com a vida familiar*”.

- 2.2.** Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado pelo trabalhador ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*.<sup>1</sup>
- 2.3.** No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.<sup>2</sup>
- 2.4.** Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vd. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Vd. n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

<sup>3</sup> Vd. n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*
- 2.6.** Ao abrigo da legislação mencionada, a entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:
- 2.7.** A trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de tempo parcial – prorrogação – com início às 09:00h e termo às 16:30h, com meia hora para almoço, num total de 35 horas de trabalho semanal (5x7h), por período prorrogado até dois anos, tendo na verdade cumprido os requisitos constantes das alíneas a), b), i), ii), iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Todavia, no âmbito da análise do presente pedido a trabalhar a tempo parcial remetido à CITE, cumpre determo-nos no seguinte:
- 2.9.** Nos termos do n.º 1 do referido preceito legal, o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial, acrescentando o n.º 2 que o *direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar,<sup>4</sup> em qualquer das suas modalidades.<sup>5</sup>*
- 2.10.** Ora, da análise do presente processo resulta, informação, prestada pela Trabalhadora e pela Entidade Empregadora, que tem um filho com dois anos de idade, que vive em comunhão de mesa e habitação e que desde o dia 1 de Agosto de 2010 e por acordo entre ambas as partes

<sup>4</sup> Vd. alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tem vindo a praticar um horário a tempo parcial, com início às 9:00h e termo às 16h30h, com meia-hora para almoço, num total de 35 horas de trabalho semanal (5x7).

- 2.11.** Assim, é de salientar que, nos termos do nº 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, o presente pedido só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito á licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Ora, de acordo com informação no processo o menor tem dois anos de idade, pelo que quer a mãe tenha gozado uma licença parental complementar, quer nunca tenha feito, por falta de reconhecimento, o direito ao trabalho a tempo parcial só pode ser exercido depois da licença parental complementar em qualquer das sua modalidades, com filho com idade não superior a seis anos, ou seja, a lei estabelece a necessidade de gozar a licença parental como condição para solicitar o trabalho a tempo parcial previsto no referido artigo 55º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Assim, é de considerar que o trabalhador deverá esgotar o direito à licença parental complementar, prevista no artigo 51º do Código do Trabalho, antes de solicitar o gozo do direito ao trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55º do mesmo diploma legal.
- 2.14.** Ainda no que respeita às exigências previstas no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre determo-nos no consignado na alínea c). Na verdade, o referido preceito refere a necessidade de a trabalhadora indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho, o que a mesma fez, sem embargo de a referida organização apontada pela requerente não corresponder à prevista no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, por, na falta de acordo, como sucede no caso em análise, o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*período normal de trabalho a tempo parcial corresponde(r) a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, (ser) prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias da semana.*

- 2.15.** Recorde-se que a trabalhadora pretende iniciar a sua jornada de trabalho 1h30, antes do horário estipulado pela empresa, com a seguinte modalidade das 9h às 16h30, com meia hora de almoço em confronto com o horário estipulado pela empresa que é das 10h30 horas às 13h00 horas e das 14h30 às 19h00, o que contraria o nº 3 do artigo 55º do Código do Trabalho, segundo o qual “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável...”.
- 2.16.** Ora, no caso, a trabalhadora encontra-se vinculada a um período normal de trabalho semanal de 40 horas e de 8 horas diárias, de acordo com as cláusulas 6 e 7 do seu contrato de trabalho, pelo que, na falta de acordo, deve o regime de trabalho a tempo parcial corresponder a metade do tempo, ou seja 4 horas diárias, e não a uma redução do tempo de trabalho de 1 hora por dia tal como propôs a trabalhadora (5x7h).
- 2.17.** De salientar que, na fundamentação da intenção de recusa apresentada à trabalhadora, o empregador alude à falta de acordo no que respeita à possibilidade de a trabalhadora reduzir o tempo de trabalho em apenas 1 hora por dia, referindo que “Importa ainda dizer que é verdade que foi V. Ex.<sup>a</sup> que em Agosto de 2010 solicitou a sua passagem à prestação de sua actividade profissional em regime de trabalho parcial com os limites de 35 horas semanais e 7 horas por dia de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, o que, aliás, lhe foi concedido”.
- 2.18.** A entidade alega que “no entanto, é inteiramente falso que nessa data tivesse sido individualmente acordado com V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> o horário de trabalho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que vai indicado no primeiro parágrafo da sua carta melhor identificada em epígrafe”.

- 2.19.** Alega ainda a entidade empregadora que “Reitera-se, por isso, que a invocação do artigo 57º, nº 9 do Código do Trabalho não tem justificação legal, visto que Vª Ex.ª não tem necessidade de pedir a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial”.
- 2.20.** E termina dizendo que “Finalmente e não obstante entender esta empresa que nesta sede a tal não está obrigada a responder ou a fundamentar”.
- 2.21.** De relevar que, tendo em conta o que antecede, fica prejudicada a análise da questão substancial – recusa com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou eventual impossibilidade de substituir a trabalhadora – uma vez que o requerimento apresentado pela trabalhadora não obedece ao legalmente preconizado quanto ao tempo de trabalho a efectuar em regime de tempo parcial na ausência de acordo entre as partes envolvidas, tal como decorre do previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da direcção da entidade empregadora ..., Ld.ª, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, na falta de acordo, como sucede no caso em análise, o período normal de trabalho a tempo parcial deve corresponder



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.

**3.1.2.** É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, o pedido só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51º do Código do Trabalho.

**3.1.3** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**3.1.4.** De salientar que a Trabalhadora poderá, caso assim o entenda, elaborar novo pedido que reúna os requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011**