

## PARECER N.º 579/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2804-TP/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio registado datado de 25.10.2021, a CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 20.09.2021, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Assunto: Horário Parcial - 20h/semanais*

*... com o n.2 mec. ..., assistente ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, vem, por este meio, solicitar a redução do horário laboral para as 20 (vinte) horas semanais de trabalho, cumprindo o horário das 09h às 13h, com efeitos a 20 de setembro de 2021, para acompanhamento a menor, de acordo com os documentos em anexo.*

(…)

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 08.10.2021, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa ao trabalhador requerente, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex., em 20/09/2021, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 07/10/2021, tendo sido proferida a seguinte deliberação: “Indeferido atendendo a que não cumpre os requisitos legais a observar no pedido de autorização.”*

*Junto se anexa a informação que fundamenta a deliberação do Conselho de Administração.*

(…)”

\*\*\*

Do processo remetido à CITE consta informação do Departamento de Recursos Humanos, com o seguinte teor:

“(…)

*ASSUNTO: Pedido de horário parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares – ..., mecanográfico ...*

*Por requerimento datado de 20/09/2021, a Sra. ..., mecanográfico ..., titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 09/06/2005, solicita autorização para cumprir o respetivo horário de trabalho na modalidade de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, em virtude de ser mãe de um menor, nascido em 26/09/2013, que padece de um problema de saúde crónico e ao qual foi atribuída uma incapacidade de 60%.*

*A requerente solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho a tempo parcial, de 20 horas semanais, das 09:00 horas às 13:00 horas, de segunda a sexta-feira, com efeitos a 20/09/2021.*

*Cumpre-nos informar:*

*1- Nos termos do n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho a trabalhadora que pretenda trabalhar a tempo parcial deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com uma antecedência de 30 dias, pelo que não se encontra cumprido o referido prazo legal na situação em apreço;*

*2- Nos termos do n.º 2 da referida disposição legal, o direito a trabalho a tempo parcial pode ser exercido por qualquer um dos progenitores, depois da licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades;*

*3- A Sra. ..., não gozou a licença parental complementar em nenhuma das respetivas modalidades, tendo, ao invés, solicitado uma Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, nos termos do disposto no artigo 53.9 do Código do Trabalho, a qual teve início em 21/11/2014;*

*(...)*”

**1.4.** Por carta datada de 15.10.2021 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*... n.º mecanográfico ..., assistente ... a desempenhar funções no Serviço de ..., vem pela presente expor e requerer o seguinte:*

*A requerente é mãe e cuidadora informal de um menor portador de doença crónica, nascido a 29/09/2013 - junta cópia do cartão do cidadão do menor, e cartão cuidador informal.*

*Este menor vive em comunhão de mesa e de habitação com a requerente.*

*Pelo que a requerente tem direito a trabalhar em regime de tempo parcial, o que motiva este requerimento e o que desde já se requer, nos termos dos arts. 55.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Exercendo, pois, o seu direito a trabalhar em regime de tempo parcial a trabalhadora indica já a sua preferência no que à elaboração de tal horário diz respeito, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, entrando às 9:00 horas e saindo às 13:00 horas, pelo período de 4 anos.*

*Declarando, pois, que é progenitora de um menor de 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e de habitação, requer-se:*

*a) a autorização para trabalhar em regime de tempo parcial, nos termos assinalados.*

*Junta:*

*Cópia do Cartão do Cidadão do menor*

*- Cópia do Cartão de Cuidador Informal*

*- Certidão Multiusos do menor*

*- Declaração Comunhão de mesa e habitação emitida pela Junta de Freguesia.*

*- Declaração do Empregador do Pai.*

*(...)*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

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

*“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.5.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.7.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm

igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.9.** O Pilar Europeu dos Direitos 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.

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.11.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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

- 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;

---

<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)

c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.11.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

**2.11.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.11.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.11.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.11.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>

**2.12.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual

---

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

constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial por 20/h, solicitando que o seu horário fosse elaborado nos dias úteis entre as 9h00 horas e as 13h00 horas, por ser mãe um menor com doença crónica, com 8 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.14.** Do pedido formulado pela requerente, afere-se que o mesmo não se encontra devidamente instruído no que respeita ao período normal de trabalho a tempo parcial, porquanto a trabalhadora solicita uma redução para 20/h semanais e seu contrato de trabalho é de 35/h semanais.

**2.15.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, o tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, assim, elucida-se a trabalhadora requerente que é possível a redução para 20/h semanais desde que haja acordo com o empregador, o que, no caso concreto não se verifica.

**2.16.** Uma última nota relacionada com o despacho proferido pelo departamento de RH daquela unidade hospitalar prende-se com o facto de considerarem que a requerente *não gozou a licença parental complementar em nenhuma das respetivas modalidades*, ou seja, entende aquele departamento que a requerente teria de gozar qualquer uma das modalidades previstas no artigo 51.º do CT e após, solicitar o regime de trabalho a tempo parcial. Ora, salvo o devido respeito, não podemos concordar com a posição assumida, porquanto, tendo em conta a idade da criança – 8 anos, é irrelevante se a trabalhadora gozou, ou não a licença parental complementar, porquanto tal direito já não pode ser usufruído pela requerente.

**2.17.** Do pedido elaborado pela trabalhadora, verifica-se que:

- A requerente indica qual o prazo previsto para a duração do trabalho a tempo parcial, dentro do limite aplicável;
- A requerente declarou que não está esgotado o período máximo de duração ao solicitar o regime de trabalho a tempo parcial por 4 anos;
- O requerente, igualmente juntou documentação que o outro progenitor tem atividade profissional e que 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;
- O requerente também indicou igualmente qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.18.** Quanto à omissão do gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, face ao acima referido, tal facto é irrelevante.

**2.19.** Quanto ao proferido pelo empregador de que a trabalhadora não solicitou o pedido com 30 dias de antecedência, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 57.º, entende-se que tal prazo será meramente indicativo, porquanto a tramitação legal de um pedido de trabalho a tempo parcial, esgota o prazo referido.

**2.20.** Em face da factualidade descrita, conclui-se que o não cumprimento dos requisitos legais do pedido da trabalhadora se resume unicamente ao cumprimento do período normal de trabalho a tempo parcial que não pode ser superior a metade do tempo completo, exceto se houver acordo com o empregador.

**2.21.** Assim, face atrás referido, o pedido formulado não pode proceder, podendo a 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 intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ... porquanto o pedido apresentado não cumpre os requisitos

legais, constantes dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

**3.2.** A trabalhadora, poderá ainda, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**