

## **PARECER N.º 510/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 2226-TP/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 29.06.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 30.05.2022 e rececionada pela entidade empregadora em 01.06.2022, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“( ... )

*Assunto: Pedido de Redução de Horário de Tempo Completo para Tempo Parcial.*

*..., portadora do cartão de cidadão ... válido até 17/09/2028, residente na Rua ..., exercendo funções no ..., desde ... de ... de 2003, com o n.º mecanográfico 73951, na categoria de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica - Técnica de Radiologia, e relação jurídica de emprego regulada por contrato de trabalho em funções públicas, com horário de trabalho de 35 horas semanais, vem, por este meio, requerer a V. Ex.ª a redução do horário de trabalho de tempo completo (35 horas semanais) para tempo parcial (24 horas semanais) por um ano.*

*Para os devidos efeitos, invocam-se os termos do artigo 55.º do Código do Trabalho aprovado pela lei 7/2009 de 12 de fevereiro, para assistência a dois filhos menores, com idades de 21 meses e 3 anos, respetivamente.*

*Sem mais assunto de momento, a requerente aguarda deferimento, subscrevendo com elevada consideração e estima.*

*(...).”*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 22.06.2022 foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, nos termos a seguir formulados:

“( ... )

*Boa tarde*

*Na sequencia do requerimento de horário a tempo parcial apresentado por V. Ex.ª, cumpre informar que por Despacho da Exma. Técnica Superior Diretora - Área de Diagnostico e Terapêutica é intenção deste Organismo indeferir o pedido*

Neste sentido, notifica-se V. Ex.<sup>a</sup>, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57.º da Lei 7/2009 de 12/02 para, no prazo de 5 dias, alegar por escrito o que tiver por conveniente.

(...)"

Constam do processo os seguintes despachos internos, que se transcrevem:

Pela Diretora da Área de Diagnóstico e Terapêutica:

*"Considerando a impossibilidade de substituição da TSDT (...) proponho indeferir o presente pedido."*

Pela Direção do Capital Humano:

*"Não sendo possível a substituição, e considerando a carência de TSDT de Radiologia a redução de horário implica trabalho extraordinário na equipa, deverá ser indeferido o pedido."*

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

**Assunto: Apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa ao pedido de redução de Horário de Tempo Completo (35h) para Tempo Parcial (24h).**

*..., portadora do cartão de cidadão ... válido até 17/09/2028, residente na Rua ..., exercendo funções no ..., desde ... de ... de 2003, com o n.º mecanográfico ..., na categoria de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica - Técnica de Radiologia, e relação jurídica de emprego regulada por contrato de trabalho em funções públicas, com horário de trabalho de 35 horas semanais, vem, por este meio apresentar a V. Ex.<sup>a</sup> a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa ao pedido de redução do horário de trabalho de tempo completo (35 horas semanais) para tempo parcial (24 horas semanais) por um ano, formulado a 30 de maio de 2022.*

*Acusando a receção do email de V. Exas. em 22 junho de 2022, e nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57.º da Lei 7/2009 de 12/02, cabe-me alegar por escrito o seguinte:*

**1.1.** *A trabalhadora tem um agregado familiar composto pelo próprio, o outro progenitor e 2 filhos menores, com idades de 22 meses e 3 anos, respetivamente, que com eles em vivem em comunhão de mesa e habitação.*

*(anexo 1)*

**1.2.** *Segundo o ponto 2 do artigo 55.º, o direito a pedir redução de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos. Nenhum dos progenitores usufruiu ou está a usufruir deste direito, não estando, portanto, esgotado o período máximo de duração.*

**1.3.** *O progenitor, ..., é ... a exercer funções no ..., situado em ..., praticando horário rotativo por turnos (manhã, tarde, noite).*

**1.4.** *O motivo para o pedido de redução de horário prende-se com o facto de ambos os progenitores serem profissionais essenciais, a trabalhar por turnos em locais de trabalho diferentes, com localizações geográficas distantes (... e ...), sem qualquer núcleo familiar em que se possam apoiar e, portanto, todas as responsabilidades familiares são repartidas apenas por estes dois progenitores, gerando muitas dificuldades na gestão e conciliação da vida familiar com a atividade profissional.*

**1.5.** O filho menor, nomeadamente de 3 anos de idade, encontra-se a realizar terapia da fala por perturbação da articulação da linguagem, e terapia ocupacional por perturbação do desenvolvimento, na área social, como comprova os atestados médicos em anexo, e, portanto, necessita de um maior acompanhamento parental, que no quadro de gestão familiar é mais uma dificuldade na conciliação da vida familiar e atividade profissional.

**1.6.** Sendo a intenção deste Organismo indeferir o pedido, tendo presente os pareceres da Exma. Técnica Coordenadora: "Nada a opor, desde que a TSDT ... seja substituída" e da Exma. Diretora do Capital Humano: "Não sendo possível a substituição, e considerando a carência de TSDT de Radiologia a redução de horário implica trabalho extraordinário na equipa, deverá ser indeferido o pedido", cabe à trabalhadora contrapor que, compreende a carência de profissionais, aliás é transversal por todo o ..., mas quanta à sua substituição, está prevista a entrada de 7 profissionais TSDT de Radiologia, estando já atualmente 3 profissionais contratados e a exercer funções e, portanto, a existência de ainda 4 vagas; e o retorno de profissionais em licença de maternidade, nomeadamente durante o mês de julho, colmatando a carência de horas extraordinárias.

**1.7.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, refere "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". Ora o pedido efetuado pela trabalhadora foi a redução de apenas 12h semanais, ficando a exercer 24h semanais e não metade do horário completo (17h) que é o período normal de trabalho a tempo parcial, estando a trabalhadora disponível para manter horário por turnos prestado seja de manhã, tarde ou noite.

*Em Conclusão:*

A trabalhadora na apreciação reitera o seu pedido, invocando os termos do artigo 55.º do Código do Trabalho aprovado pela lei 7/2009 de 12 de fevereiro, de que lhe seja concedida a autorização para realização de trabalho a tempo parcial (24h/semana) de trabalhadora com responsabilidades familiares para assistência a 2 filhos menores (um com 3 anos e outro com 22 meses), a partir de 1 de julho de 2022, pelo período de 1 ano. Correspondendo o horário a realizar a 24h semanais prestados de segunda a domingo, de manhã, tarde ou noite. (...)"

## **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;
  - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de

---

<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)

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 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;

---

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

- 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. Sendo detentora de um contrato de trabalho de 35/h semanais, pretende realizar 24h semanais para prestar assistência aos seus filhos com 21 meses e 3 anos de idade.

**2.14.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos seus filhos menores, especialmente para acompanhamento às terapias do seu filho com 3 anos de idade.

**2.15.** Solicita uma redução da carga horária semanal para 24h semanais.

**2.16.** Informou ainda que pretende que tal horário seja mantido pelo período de 1 ano.

**2.17.** A trabalhadora declarou que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação com os menores.

**2.18.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

**2.19.** Contudo, da análise do pedido, afere-se que a trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

**2.20.** E, por outro lado, afere-se igualmente, que também não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

**2.21.** Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso a trabalhadora pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo

parcial;

d) Declaração de 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) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

**2.22.** E, quanto à redução do período normal de trabalho a tempo parcial, refira-se ainda que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, a redução do 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, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora. Ou seja, a redução pretendida para 24/h semanais, requiere sempre de acordo com a entidade empregadora.

**2.23.** Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, atenta a idade dos menores, cumpre referir que no caso de a trabalhadora não ter ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

**2.24.** Em face da factualidade descrita, 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, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**2.25.** Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

### 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 todos os requisitos legais.

**3.2.** A trabalhadora, caso assim entenda, poderá 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.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2022**