

**PARECER N.º 626/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 3115-TP/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 26.08.2022, da sociedade ....., 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 documento datado de 02.08.2022, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

*Entregue em mão e enviado por correio eletrónico*

*Assunto: Trabalho presencial a tempo parcial e remanescente em regimes de Teletrabalho no âmbito das responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores*

*Apresento os meus cumprimentos.*

*Como é do conhecimento de V. Ex, sou mãe de um menor sete anos – .... (nascido 17/09/2014).*

*Considerando a dificuldade na conciliação do horário a tempo completo com as exigências dos necessários cuidados do menor;*

*Verificando-se todos pressupostos referidos no disposto nos art. 57.º do Código do Trabalho, designadamente que o progenitor não se encontra a beneficiar da autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível e exerce atividade profissional (quadro superior) que o impede de solicitar a aplicação do aludido regime;*

*Serve a presente para solicitar aplicação do regime de tempo parcial de trabalho presencial, sendo o restante tempo prestado através do regime de teletrabalho, tal como venho fazendo há já alguns meses;*

*Assim, ao abrigo do disposto no art. 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, indico que:*

*a) Pretendo trabalhar a tempo parcial presencialmente, correspondente a dois dias em cada semana, em conformidade com a organização do trabalho e conveniência da entidade empregadora, sendo o restante tempo prestado através de teletrabalho, durante os próximos dois anos;*

*b) Em cumprimento das citadas disposições legais, declaro que o meu filho vive em comunhão de mesa e habitação comigo;*

c) Declaro que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial presencial e em regime de teletrabalho;

d) Declaro que o progenitor do meu filho desenvolve atividade profissional incompatível com o regime de assistência à família, pelo que, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

Fico na expectativa das prezadas notícias de V. Ex. no prazo legalmente previsto para o efeito.

(...)"

**1.3.** Por correio registado datado de 10.08.2022, foi remetida comunicação do seguinte teor:

"(...)

Ref.: Pedido de trabalho a tempo parcial e em regime de Teletrabalho

Exma. Senhora:

Na sequência da carta que nos dirigiu, recebida no passado dia 2 de agosto de 2022, a qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos informar que, para que o seu pedido possa ser analisado, deverá ser esclarecido o pretendido por V. Exa., na medida em que, embora indique cumprir os requisitos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, não resulta do pedido que pretenda a adoção do regime de trabalho a tempo parcial.

Com efeito, o trabalho a tempo parcial consiste na aplicação de um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. Tendo em conta que atualmente o seu período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, agradecemos que esclareça se efetivamente pretende a adoção do regime de trabalho a tempo parcial, com a correspondente redução do período normal de trabalho e, em caso afirmativo, qual a redução pretendida.

Para além disso, encontram-se em falta alguns documentos que nos deverão ser remetidos com a máxima urgência possível.

Assim, sob pena de indeferimento do pedido de trabalho a tempo parcial por insuficiente instrução do mesmo, solicitamos, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, que nos envie:

- certidão de nascimento do menor para prova da sua idade;
- declaração da qual conste que o menor vive com a Mãe em comunhão de mesa e habitação;
- declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Não pretendendo a redução do período normal de trabalho, mas apenas a aplicação do regime de teletrabalho, solicitamos, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 166.º - A do código do Trabalho, que nos envie comprovativo da entidade empregadora de que o outro progenitor não reúne condições para exercer a sua atividade em teletrabalho.

Mais informamos que até à nossa decisão sobre o seu pedido, que dependerá do envio de todos os elementos necessários para a apreciação do mesmo, deverá manter-se a realizar o seu horário habitual.

(...)"

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

"(...)

*Assunto: Trabalho presencial a tempo parcial e remanescente em regimes de Teletrabalho no âmbito das responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores*

*Apresento os meus cumprimentos.*

*Acuso a receção da missiva de V. Ex.<sup>as</sup> datada do passado dia 10 de Agosto a qual mereceu a minha melhor atenção e a que aqui se responde.*

*Conforme consta do pedido que formulei e pode ser verificado no assunto identificado na carta que remeti, o que pretendo é beneficiar de “Trabalho presencial a tempo parcial e o remanescente em regime de teletrabalho no âmbito das responsabilidades familiares.”*

*Tendo em consideração as necessidades da entidade empregadora, na formulação do meu pedido, considerei o trabalho presencial a tempo parcial em dois dias por semana e o remanescente do horário de trabalho através de teletrabalho.*

*Cumprindo assim o horário completo num regime misto. Sendo certo que, o objetivo deste meu pedido enquadra-se no regime das responsabilidades familiares.*

*Efetivamente poderia, no âmbito do referido regime, ter solicitado o trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível. Contudo, a minha pretensão enquadra-se no que me parece responder às necessidades da entidade empregadora conjugadas com as minhas no âmbito das responsabilidades familiares.*

*Aliás, há já algum tempo, por iniciativa de V. Ex. tenho prestado trabalho em conformidade com o regime que agora solicito. No fundo, trata-se de dar continuidade a um regime que já se encontra em vigor.*

*Naturalmente foi com surpresa que recebi a solicitação da prova da filiação, através do envio da certidão de nascimento do meu filho, bem assim, que este reside comigo. Isto porque é do conhecimento de V. Ex.<sup>as</sup> que sou mãe de um menor e que este reside comigo, conforme declaração que oportunamente efetuei para efeitos fiscais.*

*No entanto, em cumprimento do solicitado serve a presente para enviar os seguintes documentos;*

- Certidão de nascimento do meu filho .....*;
- Atestado emitido pela Junta de Freguesia comprovativo do agregado familiar;*
- Declaração da entidade empregadora do meu cônjuge da qual consta que é trabalhador por tempo indeterminado e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial nem em regime de horário flexível ao abrigo dos art.ºs 55.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Fico na expectativa das prezadas notícias de V. Ex. no prazo legalmente previsto cara o efeito.*

*(...)*”

## **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.

---

<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)

**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 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;
- 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.

**2.15.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de um regime de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho com 7, que no dia 17 de setembro, fará 9 (nove) anos de idade.

**2.15.** Solicita um regime de trabalho a tempo parcial em dois dias da semana e o restante tempo de forma de completar o seu período normal de trabalho diário em regime de teletrabalho.

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

**2.18.** Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

**2.19.** Analisado o pedido da trabalhadora verifica-se que a requerente pretende um regime misto entre o trabalho a tempo parcial e o regime de teletrabalho.

**2.20.** Começando pelo regime de teletrabalho cumpre referir que a Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, veio trazer alterações substanciais ao regime do teletrabalho, quando estejam em causa trabalhadores/as com filhos até 3 ou 8 anos de idade.

**2.21.** Contudo, no caso em concreto, e nos termos das disposições legais em vigor, à CITE não cumpre emitir parecer prévio à recusa por parte da entidade empregadora. Mais, se atentarmos à idade do menor, o disposto no n.º 3 do artigo 166.ºA da suprarreferida Lei, também não se aplica porquanto este fará 8 anos de idade no dia 17 de setembro de 2022.

---

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

**2.22.** Quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial, afere-se, igualmente que o pedido não cumpre os requisitos constantes no disposto dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

Senão, vejamos:

**2.23.** Num pedido de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º do CT, o/a trabalhador/a requerente deverá formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- 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 – consoante o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana;

**2.234** Ou seja, o pedido formulado pela trabalhadora não tem enquadramento legal porquanto, no caso de a trabalhadora pretender trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, salvo acordo em contrário.

**2.25.** Ainda que não esteja vedado a aplicação de um regime misto entre o teletrabalho – que no caso concreto, atenta a idade do menor, será sempre o aplicável à generalidade dos/as trabalhadores/as – e trabalho a tempo parcial, a realidade é que a trabalhadora para recorrer ao regime do trabalho a tempo parcial previsto nos artigos 55.º e 57.º do CT, terá de cumprir os requisitos de legitimidade do pedido elencados em 2.22.

**2.26.** Assim, 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.

**2.27.** 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 14 DE SETEMBRO DE 2022**