

## PARECER N.º 865/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 CITE-TP/4265/2022**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 28.10.2022, de **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora **XXXXX**.

**1.2.** Por documento datado de 27.09.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

*A., (...), Técnica de ..., vem, ao abrigo do preceituado nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante CT), solicitar seja autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, por entender que se encontram reunidas as condições de que a lei faz depender a aplicação deste regime.*

*Efetivamente, e desde logo, a requerente tem dois filhos gémeos com dois anos de idade e, portanto, menores de 12 anos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, tudo conforme resulta da declaração da União das Freguesias da cidade de ... que se junta em cumprimento da subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho (Doc. n.º 1).*

*Por outro lado, este direito será exercido apenas pela requerente e já não pelo pai dos menores, que trabalha a tempo completo, como decorre da declaração anexa emitida pela entidade empregadora deste progenitor, em observância do preceituado na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º (Doc. n.º 2).*

*A requerente declara ainda, sob compromisso de honra, que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial – artigo 57.º, n.º 1 alínea b), subalínea ii) conjugado com artigo 55.º n.º 4 do mesmo diploma legal.*

*A requerente pretende que este regime vigore entre 1 de novembro de 2022 e 28 de maio de 2032, dia em que os menores completarão doze anos de idade, e na medida em que o presente pedido será remetido no dia 28 de setembro por carta registada com aviso de recepção e por correio eletrónico, ter-se-á por cumprida a antecedência de trinta dias a que alude o artigo 57.º n.º 1 do CT, e ainda a exigência da alínea a) desse n.º 1.*

*No que toca à modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (artigo 57.º n.º 1 alínea c)), a requerente disponibiliza-se a prestar trinta horas de trabalho semanais, estando disponíveis para trabalhar quer no período da manhã, quer no período da tarde, por turnos, à semelhança do que acontecia até agora e tal como sucede com as suas colegas.*

*Como tal, sujeitar-se-á ao horário que vier a ser definido pela empregadora, tendo em vista a conveniência do serviço, conquanto seja tido em conta o limite do período normal de trabalho aventado (trinta horas) e desde que tais horários não contenham com o horário de trabalho do pai dos menores, que a requerente se compromete a facultar caso seja notificada para o efeito.*

*Entende a requerente que um horário definido nestes termos dá pleno cumprimento às normas legais que regulam esta matéria e confere-lhe a possibilidade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar e de cumprir com as suas responsabilidades familiares, sendo certo que a concessão de autorização para trabalhar neste regime não coloca em causa o funcionamento da empresa, tanto mais quanto a requerente se encontra, há mais de um ano, a gozar de dispensa para amamentação, pelo que pretende somente cinco horas de trabalho por dia.*

*Por fim, atentas até as funções desempenhadas pela requerente e o facto de existirem diversas outras colegas com a mesma categoria profissional, afigura-se que a adopção neste caso de horário flexível não afecta o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com os utentes e com o público.  
(...)"*

**1.3.** Por carta datada de 18.10.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

*"Exma. Sra.*

*Vimos pela presente acusar a receção do seu pedido o qual mereceu a nossa melhor atenção, bem como comunicar o nosso parecer quanto ao mesmo.*

*Em primeiro lugar cumpre referir que a Empresa empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos que lhe são efetuados neste sentido, de forma a proporcionar uma maior conciliação entre a vida pessoal e profissional.*

*O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime de protecção na parentalidade, é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da empresa. Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em conta o funcionamento e organização da equipa de Técnicos de ... do estabelecimento designado por (...), em que se encontra integrada, com a categoria profissional de Técnica de ....*

*Após análise ao seu pedido de autorização de trabalho a tempo parcial defere-se a prestação de trabalho a tempo parcial, passando a ser observado um período normal de trabalho de 30 (trinta) horas semanais.*

*Mais se refira, que o período normal de trabalho semanal será distribuído de acordo com os mapas de horário em vigor para o sector em que se encontra integrada, e em conformidade com as necessidades do serviço, num regime de trabalho por horários rotativos.*

*Ainda que possa existir um esforço nesse sentido, o que a entidade empregadora sempre procura com vista ao bem-estar dos seus trabalhadores e melhor conciliação da vida pessoal e profissional de cada um, não pode a mesma comprometer-se a distribuir horários de trabalho de acordo com as necessidades pessoais e individuais de cada trabalhador, não sendo essa, inclusivamente, uma prerrogativa atribuída por lei ao abrigo deste regime.*

*Mais informamos que a presente autorização de trabalho a tempo parcial é deferida pelo período requerido compreendido entre 1 de novembro de 2022 e 28 de maio de 2032.*

*Pelo exposto, e não existindo qualquer objecção, informamos que a prestação de trabalho a tempo parcial, com um período normal de trabalho semanal de 30 (trinta) horas, terá início a 1 de novembro de 2022, conforme requerido e nos termos sustentados na presente comunicação.*

*Ficaremos a aguardar a sua apreciação à presente comunicação, a qual deverá ser-nos transmitida por escrito, por via electrónica, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção da mesma, sob a pena de considerarmos o mesmo aceite (...).*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*A. Notificada do deferimento do pedido de trabalho a tempo parcial nos precisos termos em que o apresentou, vem informar que, a partir de dia 1 de Novembro de 2022 e até 28 de Maio de 2032, irá passar a prestar trinta horas de trabalho semanal.*

*Mais informa que deu conhecimento desta decisão às suas superiores hierárquicas ... e Dr. ...*

*A requerente fica a aguardar lhe seja comunicado o seu novo horário de trabalho, o qual, reitera-se, não deverá contender com o horário de trabalho do pai dos seus filhos menores (...).*

## **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 dispondo 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 trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o

<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)

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:

---

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

- 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 até 28 de maio de 2032 para prestar assistência aos seus dois filhos gémeos de 2 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.14.** A trabalhadora declara ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, bem como que não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

**2.15.** Sucede que, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, desconhecendo-se se já a gozou.

**2.16.** De igual modo, o pedido apresentado pela trabalhadora vai para além do tempo limite previsto no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial pelo período de 10 anos.

**2.17.** 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.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:



**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora **XXXXX**, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora **XXXXX**, porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

**3.2.** Sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022.**