

**PARECER N.º 401/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhador 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 1523-TP/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 28.03.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta documento datado de 20.03.2023, o trabalhador apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“( ... )

*..., médico do ... com o número ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 552 e 57º2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem requerer que lhe seja atribuído trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares, pela forma seguinte:*

- 1 - O trabalhador pretende que o regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidade familiar lhe seja aplicável a partir de 1 de maio de 2023 e por um período de 2 (dois) anos;*
- 2 - O trabalhador é pai de ... com 6 (seis) anos de idade, conforme documento em anexo (anexo n.º 1);*
- 3 - O seu filho menor, melhor identificado supra, vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador (anexo n.º 2);*
- 4 - O trabalhador nunca usou desta faculdade;*
- 5 - O outro progenitor do menor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, conforme documento que se anexa (anexo n.º 3);*
- 6 - O trabalhador pretende que o seu período normal de trabalho semanal seja reduzido para 17,5 horas semanais, sem prejuízo do descanso semanal, e o seu horário seja prestado da forma seguinte: às terças-feiras com início às 8h00m e término às 20h00 (12h) e às quartas-feiras com início às 8h00m e término às 13h30 (5h30).*

“( ... )”

**1.3.** Por carta datada de 23.03.2023 foi remetido ao trabalhador, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*ASSUNTO: Pedido de redução de horário a tempo parcial por responsabilidade familiar*

*Vimos pelo presente dar resposta ao requerimento de V. Exa, rececionado a 20/03/2023, no âmbito do qual solicita a atribuição de um horário a tempo parcial de 17,5 horas semanais nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Considerando o pedido apresentado, a análise efetuada e a decisão que sobre o mesmo recaiu, cumpre-nos informar que o mesmo foi indeferido, uma vez que a redução do tempo de trabalho irá afetar a atividade assistencial prestada pelo Serviço de ...*

“(…)”

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta que o trabalhador tenha apreciado a intenção de recusa.

## **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

---

<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)

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 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.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho menor com 6 (seis) anos de idade.

**2.14.** Solicita uma redução da carga horária semanal para 17h30 semanais, desconhecendo-se, contudo, qual o período normal de trabalho a que o requerente está contratualmente vinculado.

---

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

- 2.15.** O trabalhador declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor.
- 2.16.** Declarou, por fim, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo regime.
- 2.17.** Analisado o pedido do requerente, verifica-se o não cumprimento do formalismo legal do pedido.  
Ou seja,
- 2.18.** O trabalhador requerente indica que pretende trabalhar em dois dias da semana - Quarta-feira: das 8h às 20:00h (12h) e Sexta feira: das 8.00h às 13:30h (5h30min).
- 2.19.** Ora, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, a modalidade de trabalho requerida pelo trabalhador inexistente nas modalidades estabelecidas pelo legislador, porquanto nos termos da disposição atrás referida, o trabalho será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, competindo, contudo, à entidade empregadora indicar os horários de trabalho do/a trabalhador/a.
- 2.20.** Assim, de forma a que o trabalhador possa gozar do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.
- 2.21.** Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso o trabalhador 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:
- Declaração de que esgotou o direito à licença parental complementar;
  - Indicação da idade do menor, com declaração que o/a menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação;
  - Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - 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;
  - Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

**2.22.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**2.23.** 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 pelo trabalhador ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

**3.2.** O trabalhador, 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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 26 DE ABRIL DE 2023**