

**PARECER N.º 452/CITE/2023**

**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 1896-TP/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 17.04.2023, da entidade empregadora ..., 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 04.04.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“( ... )

*Eu, ... (CC n.º ...), ..., a exercer funções no Serviço de ..., com o numero mecanográfico ..., venho por este meio solicitar as Vossas Excelências, que me seja concedido o regime de trabalho a tempo parcial, com base no artigo 55.º do Código de Trabalho (aprovado pela Lei n.º 170/2015), Alterado pelo Artigo 22 da Lei n.º 120/2015 - Diário da República n.º 170/2015, Serie 1 de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06.*

*Assim, com base na mesma lei supracitada, solicito que este regime me seja concedido no prazo de 30 dias a contar a partir da data inscrita e que corresponde a data de entrega do pedido a chefia de serviço. Solicito igualmente que o meu horário de trabalho seja reduzido para 75% da minha carga horária atual.*

*Declaro que: este pedido de regime horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, advém do facto de ser mãe de duas crianças, ... de 5 anos de idade (DN 31/01/2018, CC ...) e ... de 3 anos de idade (DN 23/11/2019, CC ...) com os quais resido em comunhão de mesa e habitação (anexo comprovativo de composição de agregado familiar).*

*Declaro que: o meu marido (em união de facto) e pai das crianças, ... (CC ...), trabalha em regime de trabalho a tempo inteiro, não usufruindo de qualquer regime de trabalho a tempo parcial (anexo comprovativo da entidade patronal).*

*De forma a assegurar as minhas responsabilidades familiares, dando resposta as necessidades dos meus filhos, sem comprometer as minhas responsabilidades profissionais, venho pedir que este regime me seja concedido por um período de 6 meses.*

“( ... )”

**1.3.** Por protocolo interno foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*O(A) Enfermeira, ..., nº mecanográfico ..., em regime de CIT, a exercer funções na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial seja reduzido para 75% da sua carga horária, durante 6 meses por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que apresentou os documentos necessários.*

*O Responsável informa:*

*“o serviço de ... tem carência de horas de enfermagem, para além dos ETE, licenças de casamento...*

*Sendo o período por 6 meses e sendo a requerente uma enfermeira proativa, proponho que seja concedido”.*

*Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, nos termos da lei.*

“(…)”

Consta do processo remetido à CITE as seguintes informações internas:

*“Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de profissionais, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de candidatos interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.”*

\*

*“O deferimento é de concordância com o registado pela Dr. ... e como tal não autorizado.”*

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

“(…)”

*Eu, ... (CC nº ...), ..., a exercer funções no Serviço de ..., com o número mecanográfico ..., após receber o vosso parecer de recusa em conceder o regime de trabalho em tempo parcial, venho por este meio contestar a vossa decisão, afirmando que com base na lei discordo com o parecer dado pelo Conselho de Administração.*

*O pedido, tal como já mencionado no pedido inicial tem como base no artigo 55º do Código de Trabalho (aprovado pela Lei nº 170/2015), alterado pelo Artigo 2º da Lei nº 120/2015 – Diário da República nº 170/2015, Serie I de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06 e o mesmo refere-se a uma redução de horário para 75%, num período de 6 meses.*

*Tal como já referido no pedido que remeti, este advém do de ser mãe de duas crianças, ... de 5 anos de idade (DN 31/01/2018, CC ...) e ... de 3 anos de idade (DN 23/11/2019, CC ...), e de nesta etapa de dinâmica familiar estão a necessitar de um maior apoio da minha parte, direito que me é concedido pela aplicação da lei supracitada.*

(...)"

## 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.

---

<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.** 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, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a 2 (dois) filhos, com 3 (três) e 5 (cinco) anos de idade.

**2.14.** No requerimento formulado, a requerente solicita que o seu horário de trabalho seja reduzido para 75% da sua carga horária atual.

**2.15.** Declarou ainda, que o outro progenitor tem atividade profissional, e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

**2.16.** Analisado o pedido da requerente, verifica-se o não cumprimento do formalismo legal do pedido. Ou seja,

**2.17.** A requerente não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com os menores, conforme determina o ponto o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º

---

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

**2.18.** Por outro lado, não declarou que não está esgotado o limite máximo do trabalho a tempo parcial.

**2.19.** Igualmente se afere do pedido da trabalhadora, que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT, o que poderá ser relevante, atenta a idade dos menores.

**2.20.** Quanto à redução do tempo de trabalho, também aqui, a pedido da trabalhadora não está conforme o determinado no n.º 3 do artigo 55.º do CT, porquanto, nos termos daquela disposição legal, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, o que não se verifica.

**2.21.** Por fim, afere-se igualmente que a trabalhadora não indica como pretende cumprir o seu horário de trabalho, tal como igualmente dispõe o n.º 3 da disposição legal supracitada, o trabalho é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.22.** Assim, de forma a que a trabalhadora 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.

**2.23.** 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 que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Indicação da idade dos menores, com declaração que os/as menores vivem 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;

**2.24.** Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e atenta a idade dos menores, cumpre referir que, caso a trabalhadora não tenha 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, por cada uma das crianças, 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.

**2.25.** 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.

**2.26.** 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 09 DE MAIO DE 2023**