

## PARECER N.º 839/CITE/2023

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 4282 - TP/2023**

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 01.09.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Por documento escrito, datado de 02.02.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

*“Assunto: Requerimento de Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*

*..., Técnico de ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo indeterminado, com o número mecanográfico ..., nos termos do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 /2009 de 12/2, a exercer funções na ... com o mesmo centro de custos, nos termos do disposto nos artigos 55 e 57 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho a tempo parcial, não prescindindo do horário flexível em vigor, para prestar assistência ao filho de idade não superior a doze anos.*

*Solicita um horário de 23,35 horas semanais, em que cada dia de trabalho seja completo (turnos 8h), por um período de 24 meses, com início a 21 de Março de 2023, dia de término do gozo da Licença Parental Complementar que usufrui, não estando esgotado o período máximo de duração.*

*Declara que, o menor, ..., nascido em 01/03/2018 (4 anos), vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente em regime de "dia sim, dia não" conforme Acordo de Responsabilidades Parentais de 22 de Abril de 2020.*

*Pede deferimento.*”

- 1.3.** Por correio electrónico, em 31.08.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

*“Exmo. Senhor ...,*

*Por determinação superior, fica V. Exa. notificado nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, do despacho da Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, prolatado em 31/08/2023, exarado na IP .../2023, que se anexa, contendo a intenção de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Assim, pode apresentar uma apreciação no prazo de 5 dias a contar da presente notificação.*

*Com os melhores cumprimentos.*”

Em anexo consta um documento com o seguinte conteúdo:

*“Assunto: ... –Técnico de ... (...) ... – Pedido de Horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares – Delegação ... (...) – Intenção de recusa*

#### *I. Factos*

*O seguinte processo deu entrada no ... no dia 21/06/2023, tendo sido distribuído à signatária na mesma data, pelo que cumpre apreciar:*

1. Mediante requerimento datado de 02/02/2023, o trabalhador ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., afeto à Delegação ..., solicita:

[IMAGEM]

2. Por despacho da diretora do ... de 18/02/2020 exarado na IP .../2020 – DI .../2020, o trabalhador tem autorizado horário flexível de 2.ª a 6.ª feira das 08h00 às 16h00 em dias úteis, até que o filho perfaça 12 anos.

3. Gozou licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial desde 21/03/2022, por 12 meses.

4. Mediante correio eletrónico datado de 18 de julho de 2023, o DGRH requereu ao trabalhador:

1. Em ordem à instrução do processo, e considerando o requerimento anexo em contraponto ao disposto em sede do artigo 57.º do CT (infra transcrito), constata-se que está em falta declaração por si emitida em como “o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial”.

2. Assim, solicita-se o envio da referida declaração (em pdf.), em resposta a este email, até dia 21 de julho de 2023.

Artigo 57.º do Código do Trabalho

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade 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;

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.»*

5. Em resposta enviada por email, datada de 19/07/2023, 14:08, o requerente indica: “Informo que não me relaciono com a mãe do meu filho pelo que não me é possível obter essa informação.”

6. Remete, ainda, por email de 19/07/2023, 14h50, o acordo de regulação do poder parental, que se anexa.

7. Face ao descrito no ponto 5 da presente informação, constatou-se o não preenchimento da subalínea iii), alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, pelo que se efetuou contacto telefónico com o trabalhador, em 20/07/2023, por forma a informá-lo de que iria ser enviado email ao último empregador conhecido da progenitora do descendente ..., por forma ao apuramento officioso do referido pressuposto legal.

Em desenvolvimento, o DGRH, em 20/07/2023, enviou email para o ... (...), onde se requereu: “Encarrega-me a Senhora Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do ..., Dra. ..., de solicitar a boa colaboração de V. Exas., para que nos indiquem se a V. trabalhadora enfermeira, ..., se encontra a usufruir de horário a tempo parcial, relativo ao menor ... nascido a .../.../2018.

O pedido prende-se com requerimento formulado pelo progenitor pai – ... – trabalhador deste ..., havendo necessidade da confirmação do pressuposto previsto na subalínea iii), alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Assim, e apelando à colaboração interinstitucional, agradece-se antecipadamente a colaboração a prestar.”

8. Em resposta, datada de 07/08/2023, o ... informa: “Cumpre informar que a Enfermeira, ..., não é nossa funcionária desde .../.../2021”

9. Com relevância factual referem-se, ainda, os pareceres dos superiores hierárquicos:

10.1. Em 08/02/2023, a Senhora Dra. ..., responsável pela então Delegação ..., solicita parecer sobre o pedido ao Senhor Coordenador Geral ...

10.2. Em 27/04/2023, o Senhor Coordenador Geral emite o seguinte parecer: “Dra. ..., Considerando a nova Delegação, ..., e pela pertinência do assunto, sugeria que fosse tratado pelo novo Delegado ...”

10.3. Em 09/05/2023, o processo é encaminhado ao Senhor Dr. ..., responsável pela Delegação ..., tendo o mesmo enviado o DI, em 20/05/2023, para a Senhora Coordenadora Operacional ..., com o seguinte despacho: “Para avaliar a pertinência e adequabilidade às necessidades de serviço deste pedido.”

10.4. Em 16/06/2023, a Senhora Coordenadora Operacional ..., emite o seguinte parecer: “O meio a que o ..., ..., está afeto, ..., é um meio deficitário, pelo que este pedido causa constrangimento na operacionalidade do mesmo, pelo que o parecer enquanto Coordenadora Operacional é negativo.”

10.5. Em 21/06/2023, Senhor Dr. ..., emite o seguinte parecer: “O ... privilegia a conciliação da vida familiar com a vida pessoal. Este trabalhador já beneficia de regime de horário flexível. O meio ... apresenta carência de operacionais para assegurar a operacionalidade. Na sequência do parecer da Coordenadora Operacional ..., este pedido não deverá ser concedido, salvo normativo legal que a isso obrigue.”

## II. Enquadramento jurídico / Análise

10. São aplicáveis à matéria os artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, com as alterações efetuadas pela Lei n.º 120/2015, conforme remissão efetuada pela alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11. Transcrevem-se os artigos 55.º e 57.º do CT:

### Artigo 55.º

#### *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - 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.

4 - 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.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 57.º

##### *Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade 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;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.*

*12. Analisados os elementos de facto e de direito acima vertidos, verifica-se que não se encontra preenchida a subálnea iii), alínea b), do n.º 1 do artigo 57.º do CT.*

*13. Acresce, ainda, que o pedido do trabalhador - 23h35 minutos – é superior à metade das 35h semanais a que se encontra vinculado, não existindo acordo prévio entre o trabalhador e o ... não estando respeitado, por conseguinte, o n.º 3 do artigo 55.º do CT.*

*14. Por outro lado, foram emanados pareceres desfavoráveis por parte dos superiores hierárquicos.*

*15. Face aos elementos referidos nos pontos 12 a 14, e salvo melhor opinião, considera-se que não estamos perante um caso de aceitação tácita do pedido pelo decurso dos prazos a que se refere o n.º 8 do artigo 57.º do CT, considerando que o peticionado não foi efetuado nos termos legalmente previstos.*

### *III. Proposta*

*16. Assim, face aos pareceres desfavoráveis, bem como, ao não preenchimento da subalínea iii), alínea b), do n.º 1 do artigo 57.º e do n.º 3 do artigo 55.º, ambos do CT, deve o trabalhador ser notificado da intenção de indeferimento ao pedido por si formulado no dia 02/02/2023.*

*17. Sem prejuízo do referido no ponto 15, atento o tempo decorrido entre a data do pedido e a presente apreciação, e bem assim, por estarmos perante matéria de domínio constitucional, afigura-se que notificação ao interessado deve operar-se nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do CT, sendo o processo posteriormente remetido à CITE, nos termos e no prazo previsto no artigo 57.º do CT.”*

- 1.4.** Por correio electrónico, em 01.09.2023, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

*“Bom Dia,*

*Discordo da notificação agora enviada, não só pela total falta de cumprimento de prazos estipulados na Lei, como pelo facto de requerem algo que não me é possível confirmar uma vez que a mãe do meu filho tem uma vida totalmente independente da minha, e não partilha factos da sua vida pessoal e profissional comigo.*

*Recordo, ainda, que a Base de ... onde me encontro a exercer funções não consta da Lista de Meios deficitários, remetida pela DGRH ainda este ano em processo de mobilidades internas.*

*Aguardo parecer da CITE.*

*Cumprimentos.”*

## **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;

---

<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)

- 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 ainda 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.”*

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativamente ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

*“Artigo 55.º*

*Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*

*1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*

*2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.*

**3 - 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.**

*4 - 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.*

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

**3.2.** Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

**b) Declaração da qual conste:**

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade 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;

**c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”**

**3.3.** Atendendo ao conteúdo do pedido do trabalhador, verifica-se que não indica a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as três modalidades admissíveis na falta de acordo com a entidade empregadora, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana. Nestes termos, o regime de trabalho a tempo parcial não permite, ao contrário do que sucede com a prestação de trabalho em regime de horário flexível, que o trabalhador escolha as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Quanto à declaração a que se reporta o art.º 57º, n.º1, b), iii), do Código do Trabalho, atendendo ao circunstancialismo indicado pelo trabalhador, e não sendo de adoptar uma solução que inviabilize de forma desproporcional o exercício do direito por aquele, entende-se que tal requisito, no presente caso, se encontra cumprido, bastando para tanto a declaração do trabalhador em como desconhece a situação profissional do outro progenitor.

**3.4.** Por outro lado, e conforme dispõe o art.º 55º, n.º3, do Código do Trabalho, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, salvo acordo das partes em contrário. Ora, o pedido do trabalhador contempla mais de metade do PNT praticado a tempo completo (35 horas).

**3.5.** Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

**3.6.** Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora rececionou o pedido do trabalhador em 02.02.2023, tendo notificado o mesmo da intenção de recusa em 31.08.2023, incumprindo desta forma o prazo legal previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.7.** Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação do pedido nos seus precisos termos - alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional, entende-se que tal cominação só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

**3.8.** Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido, nos termos do disposto nos art.ºs 55º e 57º do Código do Trabalho.

## **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O trabalhador poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados, designadamente o cumprimento de metade do período normal de trabalho semanal praticado a tempo completo, bem como a indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as legalmente admissíveis.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023.**