

## **PARECER N.º 887/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora 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 de fevereiro  
Processo n.º CITE-TP/4643/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.09.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., ... nesta organização.

**1.2.** Em 11.09.2023, via eletrónica, o empregador recebe o seguinte pedido da trabalhadora:

*«Eu, ..., ... na ..., [...], venho por este meio pedir para manter a redução de horário, ao abrigo [da lei].*

*Solicito que me seja mantida a redução de horário parcial, 17 horas e trinta minutos semanais, de 01/10/2023 a 28/02/2025.*

*Declaro que a minha filha menor ..., de 7 anos, vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o pai, que este tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho em tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

*Mais declaro que o período de tempo solicitado não ultrapassa o período máximo legalmente previsto (2 anos) e que eu não tenho outra atividade profissional ou incompatível com o exercício da parentalidade.*

*O horário pretendido são turnos no período da [manhã/tarde/noite] em 2 ou 3 vezes por semana.*

*Informo também que no tempo devido fiz uso da licença parental e complementar (esgotando o período máximo)*

*Caso este horário não seja possível no Serviço em que me encontro, apresento-me disponível a mudar. Informo que caso o meu pedido seja indeferido serei obrigada a colocar licença sem vencimento, pois há cerca de um ano estou a residir a 320kms de distância do meu local de trabalho [...]*»

**1.3.** Em 10.09.2023, pela mesma via, o empregador remeteu à trabalhadora a sua

Intenção de Recusa (IR) nos seguintes moldes:

*«Trata-se de um direito que lhe está reservado no âmbito da parentalidade, sendo mais favorável ao Serviço que a licença em vencimento. Mesmo assim, prevê-se que a redução do horário solicitado possa trazer dificuldades em suprir as faltas decorrentes das inerentes ausências, podendo – pontualmente – exigir recurso a trabalho extraordinário».*

**1.4.** Em 21.09.2023, trabalhadora realizou a sua apreciação, reiterando essencialmente o solicitado.

**1.5.** O empregador não juntou mais documentos para além dos já referidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26.03, artigo 3.º, alínea 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 as 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/as:

«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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares»,

prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02,

o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

**2.5.** Regra geral, «o período normal de trabalho [PNT] a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e conforme o pedido do trabalhador, é prestado de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

**2.6.** Para que o/a trabalhador/A possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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:
  - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - Que não está esgotado o prazo máximo de duração;
  - 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.
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a para lhe comunicar, por escrito, a sua decisão. Caso contrário, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.8.** 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 - também a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Sobre a intenção de recusa é, pois, de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.11.** No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), o/a trabalhador/a deve apresentar declaração da 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, simultaneamente, 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.

**2.12.** No caso em análise, a trabalhadora solicita que lhe seja «mantida a redução do horário parcial, 17h30m semanais, de 01.10.2023. a 28.02.2025» devido a, há cerca de um ano, estar «a residir a 320kms do local de trabalho».

**2.13.** Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foi preenchido:

- Declaração que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT;
- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b)-II do CT;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro e não está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT; e
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) do CT.

**2.14.** No entanto, não ficaram preenchidas as seguintes condições:

- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT) – manhãs, tardes, ou três dias por semana (à escolha do empregador).

**2.15.** Assim sendo, a análise da intenção de recusa esvazia-se de efeito útil, motivo por que não será aqui realizada, podendo - a requerente - fazer novo pedido, tendo em conta os requisitos necessários supra citados.

**2.16.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora fazer novo pedido, assim o querendo.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lha, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 11 DE OUTUBRO DE 2023**