

## PARECER N.º 174/CITE/2024

**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/566/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 25.01.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções Técnica de ... nesta organização.

**1.2.** Em 31.12.2023, o empregador recebe o seguinte pedido da trabalhadora (tradução livre do Francês):

«[...] *Conforme as disposições legais, venho por este meio solicitar:*

- *A autorização para gozar do trabalho a tempo parcial, por motivos parentais, para 20 horas semanais;*

- *A autorização para poder exercer as minhas funções via remota, segundo o regime de teletrabalho, modalidade essa de trabalho que esteve em vigor na empresa, com sucesso, durante um longo período de tempo.*

*O solicitado deverá começar a produzir efeitos a partir de 2 de fevereiro, por um período inicial de 24 meses [...].*».

**1.3.** Em 16.01.2024, via eletrónica, o empregador remeteu à trabalhadora a sua Intenção de Recusa (IR) nos seguintes moldes:

«[...] *Lamentamos informar que não poderemos atender à sua solicitação, pelos motivos que abaixo expomos, e que estamos certos de que compreenderá.*

*A) Do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial*

*Em primeiro lugar, salientamos que o seu pedido não se mostra adequado, na medida em que não se encontram cumpridos os requisitos legais de que depende a sua concessão.*

*De facto, o trabalhador com filho menor de 12 anos que pretenda beneficiar de trabalho a tempo parcial, deverá apresentar os seguintes elementos:*

*(i) Declaração da qual conste que o menor vive com o trabalhador em comunhão de*



*mesa e habitação;*

*(ii) Declaração da qual conste que não se encontra esgotado o período máximo de duração do tempo parcial;*

*(iii) Declaração da qual conste 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;*

*(iv) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (nomeadamente, se o trabalho é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana).*

*Ora, a ... não indica quaisquer dos elementos referidos acima, pelo que o seu pedido é insuficiente e, nessa medida, passível de recusa.*

*Porém, ainda que assim não fosse, haveria, ainda, que ter em conta um outro aspeto de primordial importância, que também impossibilita a ... de aceder ao seu pedido de trabalho a tempo parcial: é que as necessidades de funcionamento da empresa impossibilitam a concessão de tal regime.*

*Com efeito, e como sabe, a atividade de Técnico de ... tem como principais funções (i) assegurar a formação inicial e contínua das equipas, (ii) pôr em prática a política de qualidade no âmbito da(s) sua(s) atividade(s), e (iii) participar a animação da performance coletiva com a finalidade de atingir os objetivos contratuais.*

*Em particular, as funções de um Técnico de ... da ... exigem um acompanhamento prolongado do trabalho dos trabalhadores afetos às Operações, de forma a que seja garantido o cumprimento dos objetivos de qualidade e conformidade em chamada que são contratualizados com os clientes.*

*Para tal acompanhamento, e para que o mesmo seja eficaz, entende a ... que é necessário um número mínimo de 11 trabalhadores com as funções de Técnico de ... para acompanhamento do universo atual de 420 trabalhadores.*

*Tal necessidade é evidenciada pelo facto de quatro dos trabalhadores que desempenham presentemente funções de Técnico de ... estarem em situação de mobilidade interna.*

*Do exposto, resulta que a concessão de um horário a tempo parcial representaria, na prática, que a ... deixaria de conseguir fazer o acompanhamento necessário aos trabalhadores, e que a ... se veria obrigada a contratar mais um trabalhador para as funções de Técnico de ... para a substituir em metade do seu tempo normal de trabalho, na medida em que os restantes trabalhadores que desempenham a mesma atividade não têm disponibilidade, durante o seu período normal de trabalho, para conseguir acomodar o acompanhamento dos colaboradores que a ... não conseguirá acompanhar. Além disso, não existe qualquer outro recurso interno que a ... possa alocar à prestação da referida atividade.*



*Portanto, a redução do seu período normal de trabalho para trabalho a tempo parcial significaria que o número de Técnicos de ... deixaria de ser suficiente para assegurar as necessidades de serviço, pelo que haveria um número de colaboradores da ... que deixaria de ser acompanhado, ou, para obstar a que tal sucedesse, teria a ... de contratar um novo colaborador para prestar trabalho em sua substituição durante esse período. Em face de tudo o exposto, informamos que é intenção desta Empresa recusar a concessão do solicitado horário a tempo parcial.*

*B) Do pedido de prestação de teletrabalho*

*Adicionalmente, a ... solicita a prestação de teletrabalho, igualmente por motivos parentais, nos termos do artigo 166.º-A, do Código do Trabalho.*

*A ... não pode aceitar o seu pedido, na medida em que o recurso ao teletrabalho depende, para além de outros requisitos, do mesmo ser compatível com a atividade desempenhada e de o empregador dispor de recursos e meios para o efeito.*

*Embora a ... disponha de recursos e meios que permitem o recurso ao teletrabalho, a verdade é que a sua atividade de Técnica de ... é incompatível com a prestação de trabalho naquele regime.*

*De facto, e conforme já referido, a atividade de Técnico de ... tem como principais funções (i) assegurar a formação inicial e contínua das equipas, (ii) pôr em prática a política de qualidade no âmbito da(s) sua(s) atividade(s), e (iii) participar a animação da performance coletiva com a finalidade de atingir os objetivos contratuais.*

*As referidas funções, em particular as de formação inicial e contínua dos trabalhadores, exige um acompanhamento presencial dos mesmos – durante a execução do seu trabalho, numa base diária.*

*Aliás, tal necessidade relativa à prestação de trabalho presencial é evidenciada no descritivo funcional da atividade de Técnico de ..., tal como resulta, por exemplo, do seguinte ponto:*

*‘Define ações corretivas adequadas em colaboração com o supervisor (formação individual ou coletiva para melhorar a qualidade do tratamento da relação com o cliente nos diferentes meios, coaching no terreno, etc.)’.*

*Por tudo o exposto, a ... não poderá aceitar o pedido de prestação de teletrabalho apresentado pela ....*

*Sem prejuízo do acima exposto, encontramos-nos disponíveis para reunir com a ..., com o propósito de encontrar uma solução que compatibilize os seus interesses com as necessidades da empresa, nomeadamente a possibilidade de chegar a um acordo de teletrabalho em regime de alternância com o trabalho presencial, no âmbito do qual pudesse desenvolver algumas tarefas em teletrabalho, nomeadamente aquelas que, no âmbito do seu descritivo funcional, são compatíveis com a prestação de trabalho no referido regime, em determinado dia da semana a acordar».*



1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

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 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. 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, quer o regime especial de trabalho na modalidade de tempo parcial (para 20horas semanais), quer a prestação de funções via remota.

**2.13.** Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foi preenchido apenas o número de horas de quer trabalhar e indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável.

**2.14.** Ficaram por preencher as seguintes condições:

- 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;
- 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); e
- Referência ao facto de já ter gozado a licença parental complementar (exclusiva para crianças menores de 6 anos de idade).

**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 supracitados.

**2.16.** Relativamente ao pedido de trabalho via remota, e pese embora não seja necessário solicitar à CITE que se pronuncie sobre o assunto, uma vez que o mesmo se enquadra nas competências desta Comissão, sempre se diga que o empregador cumpre a lei ao justificar à trabalhadora, por escrito, o motivo por que não lhe é possível atender ao requerido.

**2.17.** Mais se realce a disponibilidade da empresa em negociar com a trabalhadora o gozo parcial do trabalho remoto, para aquelas funções em que não seja imprescindível a sua presença física no local de trabalho. Sendo que isto é algo que deve ser acordado entre as partes, não carecendo – como já foi escrito – da emissão de parecer por parte da CITE.

**2.18.** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 14 DE FEVEREIRO  
DE 2024**