

## PARECER Nº 405/CITE/2024

**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 1775 - TP/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.03.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., 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, recebido pela entidade empregadora em 22.02.2024, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial conforme se transcreve:

*“Assunto: Trabalhador com responsabilidades Familiares - Pedido de horário de trabalho a tempo parcial*

*..., portador do cartão de cidadão n.º ... emitido pela República Portuguesa, válido até 24/03/2031, NIF ..., trabalhador com o número mecanográfico ... Enfermeiro ... a exercer funções no ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer, nos termos e para os efeitos do artigo 55.º do Código do Trabalho, autorização, para beneficiar, pelo período de um ano, de horário de trabalho a tempo parcial, por ter duas filhas menores de doze anos de idade (6 anos e 11 meses de idade), que com ele vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Para os devidos efeitos mais se informa/declara:*

*i. Data para produção de efeitos: 01 de Março de 2024;*

*ii. Pretender que a redução do seu horário de trabalho a 17,30 horas semanais, em função das necessidades do serviço, desde já demonstro disponibilidade para realizar o trabalho em turnos rotativos, incluindo no período noturno.*

*iii. Que nunca beneficiou de horário de trabalho a tempo parcial e que já se encontra esgotado o período de licença parental complementar pelo nascimento da sua filha mais nova (...) tem 14 meses de idade.*

*iv. Que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental;*

*v. Que conforme resulta do seu dossiê individual de trabalhador, do seu agregado familiar fazem parte a sua Companheira (...) e as duas filhas de ambos: ..., nascida a 28 de Setembro de 2017 e ..., nascida aos 16 de Novembro de 2022), com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*vi. Que a outra progenitora não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Trabalha por conta de outrem na sociedade comercial ..., NIPC ..., desempenhando as funções compatíveis com a categoria profissional de Gerente de Loja. Está vinculada a um horário de trabalho de quarenta (40) horas semanais, repartidas entre Segunda-Feira e Sábado (de manhã) e desenvolve a sua atividade entre ... e ...,*

*Pede deferimento.”*

**1.3.** Por correio eletrónico, em 13.03.2024, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

*“Exmo. Senhor*

*Enfermeiro ...,*

*No seguimento do seu pedido de atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime de proteção da parentalidade previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), datado de 22 de fevereiro de 2024, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, a ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º*

*4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. V. Ex.<sup>a</sup> encontra-se a exercer funções nesta unidade de saúde, integrado na categoria de ..., alocada ao ..., estando vinculado ao cumprimento de uma carga horária semanal de 35h.*

*2 Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pelo trabalhador que pretenda ver-lhe atribuído um regime de horário a tempo parcial, determina o artigo 55.º do CT que do pedido deve constar a referência à modalidade segundo a qual o requerente quer trabalhar em regime de tempo parcial - cfr. Parte final do artigo 55.º, n.º 3) –, isto é, tem de indicar concretamente se pretende trabalhar só manhãs/tardes ou, em alternativa apenas em três dias da semana.*

*3. Ora, compulsado o pedido de V. Exa., verifica-se que não vem indicada a modalidade de trabalho em tempo parcial que pretender que lhe seja atribuída, conforme exigido pelo preceito suprarreferido, de forma a, nomeadamente, poder indaga-se quanto à pertinência ou viabilidade do pedido.*

*4. Além disso, para que o trabalhador possa exercer o direito consagrado no artigo 55.º do CT, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do mesmo diploma que V. Exa. deveria ter solicitado tal modalidade de trabalho, por escrito, com a antecedência de 30 dias, o que não sucedeu.*

*5. Por fim, V. Exa. não fez acompanhar o seu requerimento com o acervo documental idóneo a comprovar os factos ali invocados, nomeadamente a idade dos menores e a declaração que ateste a constituição do agregado familiar.*

*6. Pelo exposto, não se mostrando cumpridos os requisitos formais, subjacentes a um pedido de horário de trabalho a tempo parcial, apresentado termos do artigo 55.º do CT, fica prejudicada a sua cabal apreciação e confronto com necessidades de bom funcionamento do serviço ao qual está adstrito.*

*Pelo exposto, somos a convidar V. Ex.º para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie sobre a intenção de recusa do pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho.*

*Disponível para qualquer esclarecimento adicional.”*

**1.4.** Por documento escrito, datado de 16.03.2024, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

*“Assunto: Trabalhador com responsabilidades Familiares – Pedido de horário de trabalho a tempo parcial – Resposta a proposta de recusa*

*..., portador do cartão de cidadão n.º ... emitido pela República Portuguesa, válido até 24/03/2031, NIF ..., trabalhador com o número mecanográfico ..., Enfermeiro – ..., a exercer funções no ..., vem na sequência de e-mail desses serviços datado de 13 de Março de 2024, vem responder ao mesmo o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos.*

*Por requerimento datado de 2 de Fevereiro de 2024 e recebido (correio registado com aviso de receção) por esses serviços a 06 de Março, foi formalizado um pedido de horário a tempo parcial, dando-se nota (nomeadamente) de que seria para produzir efeitos a 1 de Março de 2024, bem como de que:*

*i. a redução do horário de trabalho a 17h30 por semana (a ser determinado em função da melhor conveniência de serviço), considerando as especificidades do serviço a que se encontra afeto;*

*ii. nunca beneficiou de horário de trabalho a tempo parcial (tendo esgotado o período de licença parental complementar pelo nascimento da sua filha mais nova:*

*iii. não se encontrava (como não se encontra até ao momento) impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental, prestando informação sobre o seu agregado familiar, mormente datas de nascimento das filhas – por remissão para os dados constantes no seu dossiê individual de trabalho e que a sua Companheira (e mãe das suas duas filhas), não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.*

*Ora, salvo melhor opinião, os V/ serviços, para além de já se encontrarem em posse das informações e documentos necessários para tomarem uma posição quanto ao solicitado (ou, eventualmente, para instruírem um pedido de aperfeiçoamento do requerimento submetido) ao invés de uma proposta de recusa a qual foi remetida depois de ter sido (largamente) ultrapassado o prazo de 20 dias a que alude o artigo 57, 8 a) do Código do Trabalho.*

*Por força do supra identificado normativo legal em caso de não cumprimento daquele prazo, considera-se que o Empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, o que expressamente se invoca.*

*Sem conceder e para a eventualidade de assim se não entender e porque os deveres de lealdade, cooperação e respeito a que se encontra adstrito enquanto trabalhador assim o impõe, vem esclarecer o seguinte.*

*a) Pretender que, pelo prazo de doze (12) meses se opere a redução do seu horário de trabalho de 35h00/semana para 17h30/semana;*

*b) Em função das necessidades do serviço, o trabalhador demonstra disponibilidade para realizar o trabalho em turnos rotativos (incluindo no período noturno) a ser definido, pelos serviços a cada semana;*

*c) A título meramente indicativo, são apresentados os seguintes horários:*

*i. Concentração do tempo de trabalho em 3 dias por semana, com a seguinte duração de horário de trabalho: 6h00 + 6h00 + 5h30;*

*ii. Concentração do tempo de trabalho em 2 dias por semana, com a seguinte duração de horário de trabalho: 12h00 + 5h30;*

*iii. Que o horário de trabalho pretendido contém um intervalo para descanso de duração inferior a duas (2) horas.*

*d) para a eventualidade de existir contrato coletivo de trabalho aplicável ao seu contrato de trabalho e que admita a realização de trabalho em regime de jornada contínua, mais requer a sua aplicação. Em consequência, o tempo de trabalho diário que venha a ser aplicável, deve ser organizado em regime de jornada contínua com a eliminação da pausa para descanso ou reduzida a 30 minutos diários.*

*e) Que do seu agregado familiar fazem parte a sua Companheira (...) e as duas filhas de ambos: ..., nascida a 28 de Setembro de 2017 e ..., nascida aos 16 de Novembro de 2022), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme se atesta por cópias de cartão de cidadão das suas filhas e companheira e de certificado de constituição do agregado familiar*

*f) Que a outra progenitora não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Trabalha por conta de outrem na sociedade comercial ..., desempenhando as funções compatíveis com a categoria profissional de Gerente de Loja. Está vinculada a um horário de trabalho de quarenta (40) horas semanais, repartidas entre Segunda-Feira e Sábado (de manhã) e desenvolve a sua atividade entre ... e ..., conforme resulta de declaração emitida pela respetiva entidade patronal, que também se anexa.*

*Em face do supra exposto e com base nos elementos e documentos que já remetidos, os constantes do dossier individual do Trabalhador, que seja proferida, com a máxima brevidade, decisão de deferimento de Pedido de horário de trabalho a tempo parcial.*

*Junta: 5 documentos”*

## **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;
  - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de

---

<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)



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.** Atentando no pedido do trabalhador, verifica-se que não procedeu à indicação do requisito previsto no art.º 57º, nº1, c), do Código do Trabalho, i.e., a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as únicas modalidades admissíveis na falta de acordo com a entidade empregadora, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou concentrado em três dias por semana.

**3.4.** 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 da entidade empregadora ..., 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, nº1, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL DE 2024.**