

PARECER N.º 6/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 CITE-TP/7323/2024

I – OBJETO

- 1.1. A **CITE** recebeu, por carta registada, remetida no dia **19 de dezembro de 2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para **prestação de trabalho em tempo parcial** apresentado pela trabalhadora
- 1.2. O pedido da trabalhadora foi recebido no dia **25 de novembro de 2024**, nos termos do qual solicitou “autorização para prestação de trabalho na modalidade de meia jornada, ao abrigo da Lei nº 84/2015, por motivos pessoais e familiares, se possível a iniciar no próximo início do ano (janeiro de 2025).” Refere a trabalhadora que tem “dois filhos menores, um menino de 6 anos (que ingressou este ano no 10 ano) e uma menina de 21 meses. O meu marido trabalha na área da panificação, com uma carga horária elevada, cerca de 10- 12h diárias, por turnos e apenas com uma folga semana (quando possível). A nossa retaguarda familiar é apenas a minha mãe, que atualmente tem a minha avó dependente ao seu cuidado. Esta modalidade de horário de trabalho, de acordo com o aditamento à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas no artigo 114ºA, não terá a duração inferior a um ano, desde que os motivos acima mencionados se mantenham.”
- 1.3. Por comunicação eletrónica datada do dia **10 de dezembro 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar** o pedido da trabalhadora, com base na informação que se transcreve:

“Por requerimento datado de 25/11/2024, a Sra. Enfermeira ..., mecanográfico ..., titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 26/04/2016, em exercício de funções no Serviço de Urgência Pediátrica, solicita autorização para o cumprimento do respetivo horário de trabalho, em regime de meia jornada, ao abrigo do artigo 114.º-A, da Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, aditado pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto.

Cumpre-nos informar:

- a) A requerente solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, numa modalidade que é aplicável apenas aos trabalhadores titulares de contratos de trabalho em funções públicas;
- b) Por tal facto, o respetivo pedido é enquadrado no regime de horário parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho;
- c) Nos termos do n.º 1, do artigo 57º.2 do Código do Trabalho, os trabalhadores que pretendam trabalhar a tempo parcial, devem solicitá-lo ao empregador com 30 dias de antecedência, observando os seguintes requisitos:

Requisitos a observar na autorização a tempo parcial (artigo 57.º do Código do Trabalho):

- a) Comunicação com 30 dias de antecedência (o horário a tempo parcial entrará em vigor no dia 01/01/2025)
- b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável
- c) Declaração em que os menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração (a duração máxima da prestação de trabalho em tempo parcial é de um ano, eventualmente prorrogável por igual período, ou três anos, no caso do terceiro filho)
- e) Que o Outro progenitor no se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal
- f) a) Gozo de licença parental complementar em qualquer uma das suas modalidades (no constam registos em como a requerente gozou a Licença parental complementar)
- d) Conforme se constata, em virtude de o requerimento se encontrar instruído de acordo com o pressuposto da aplicabilidade do regime de meia jornada, não se encontram cumpridos os requisitos necessários à aprovação do regime de horário parcial, pelo que ainda que com um diferente enquadramento não se afigura viável à autorização do horário de trabalho na modalidade de horário a tempo parcial.
- e) Face ao exposto, propõe-se que a requerente seja informada da intenção de indeferimento do requerimento apresentado. (...)

- 1.4.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa.
- 1.5.** Do expediente remetido à CITE constam os mapas de horário de trabalho do serviço de urgência pediátrica (enfermagem) do ..., referentes ao último trimestre de 2024.

- 1.6.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumpre apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) *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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, dispondo o n.º2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

2.15. De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“[s]alvo 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.”*

2.16. E que, 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.”*

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de meia jornada, organizado de forma híbrida, nos termos previstos no artigo 114º A da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

2.24. Porque entende que esta forma de organização do trabalho não é aplicável ao contrato de trabalho da requerente, a entidade empregadora tramitou o requerimento apresentado no contexto do *trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares* previsto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho.

2.25. Independentemente da aplicação, ou não, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas à relação laboral da requerente com a entidade empregadora, a CITE não tem competência para apreciar os pedidos de organização flexível dos tempos de trabalho em função de responsabilidades familiares solicitados ao abrigo desta Lei, designadamente nos termos dos artigos 114º e 114º A.

2.26. Por isso, e não obstante a trabalhadora solicitar uma redução do horário de trabalho que lhe permita compatibilizar a sua prestação de trabalho com as necessidades de prestação de assistência aos filhos com idades inferiores a doze anos, a formulação do pedido não cumpre os requisitos legais previstos no artigo 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho.

2.27. A trabalhadora não refere designadamente que esgotou o direito à licença parental complementar; que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação; que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; 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.

2.28. Assim, e confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, entendemos que, no caso concreto, não estão reunidos os pressupostos para apreciação do mesmo, já que a trabalhadora não deu cumprimento ao disposto nos artigos 55º e 57º do CT, ficando, em consequência, prejudicada a apreciação à intenção de recusa.

2.29. Sem prejuízo de, a todo o tempo, a trabalhadora poder formular novo pedido, salientamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.30. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

3.2. A empregadora deve 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, respeitando no caso concreto os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE JANEIRO DE 2025, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.