

PARECER N.º 76/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 0007-TP/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.01.2025, da ..., pedido de **emissão de parecer prévio** à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções em estabelecimento pertencente à entidade supra identificada.

1.2. Em 09.12.2024 a trabalhadora apresentou um **pedido de prestação de trabalho em tempo parcial**, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, alegando e declarando que:

“(…)

1. A Requerente é mãe de ..., com 13 meses e de ..., com 10 anos;
2. Os referidos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;
3. É necessário prover às suas necessidades, sendo ambas as crianças menores e em estado de desenvolvimento;
4. É imprescindível e absolutamente inadiável que a aqui Requerente esteja com eles; (...)
6. Pretende a Requerente exercer o direito supra referido, passando a trabalhar a tempo parcial; (...)
9. Quanto à indicação do prazo, tendo em conta que a Requerente, além dos menores indicados, ainda tem um filho de 17 anos, nos termos do artigo 55.2, n.2 4 do Código do Trabalho, o mesmo (o prazo) será de 36 meses; (...)
11. Os menores vivem com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração prestada junto da Autoridade Tributária, comprovativa do agregado familiar;
12. A mesma tem um agregado monoparental;
13. Não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial, uma vez que a Requerente nunca trabalhou a tempo parcial;
14. Mais se diga 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, conforme declaração que se junta;
15. Quanto à modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, a Requerente pretende laborar diariamente de manhã.
16. Solicita ainda que tenha folgas fixas ao fim de semana, e dispensa nos dias mencionados em declaração do colégio da menor ..., onde o mesmo se encontra encerrado, ficando esta aos cuidados da requerente.
17. A requerente ainda se encontra a amamentar, conforme declaração que se junta; (...) Pedindo que o gozo desta seja na primeira hora do horário de trabalho afim de não prejudicar a rotina alimentar da menor. (...)

Junta ainda comprovativo de data fim do período de licença parental complementar.

1.3. Em 26.12.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, na qual fundamenta a recusa, alegando designadamente: “ (...) o pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.2 e 57.2 do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível. (...) V. Exa. manifestou que pretendia a exercer funções a tempo parcial, durante o período da manhã bem como folgas fixas ao sábado e domingo. (...) Quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial, durante as manhãs, considerando a relação entre o número de

trabalhadores da loja e a amplitude do horário de funcionamento do estabelecimento, resulta evidente uma grande restrição à gestão e alocação dos recursos às necessidades da loja. (...)

Por isso, ao admitir-se a concessão do horário requerido, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades, quer durante a semana, quer durante o fim de semana, e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.(...)

1.4. A trabalhadora **apreciou a intenção de recusa**, refutando a comunicação da entidade empregadora e reiterando o pedido formulado.

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 dispondo 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 Sociais¹, 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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 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 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.”*

2.11.4. 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.

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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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.²

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na 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 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.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora formula um pedido, no qual solicita o regime de trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos seus 2 filhos com 13 meses e com 10 anos de idade respetivamente. Entende-se, na falta de referência, que *o período normal de trabalho a tempo parcial corresponderá a metade do praticado a tempo completo* nos termos do nº3 do Art 55º do Código do Trabalho.

2.14. A trabalhadora indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

2.15. A trabalhadora declara que reside em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Declara ainda que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

2.17. Declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;

2.18. Quanto à modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, a Requerente indicou que pretende laborar diariamente de manhã. Solicitando ainda folgas fixas ao fim de semana, e dispensa nos dias mencionados em declaração do colégio da menor. (feriados e outros dias referidos)

2.19. Analisado o pedido formulado, tendo em conta o referido nos pontos 2.13 e subsequentes, verifica-se que a trabalhadora, pese embora tenha dado cumprimento ao estabelecido no artigo 55.º e 57.º do CT, declarando que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores, indicando que esgotou o direito à licença parental complementar, referindo que não está ultrapassado o período máximo legalmente previsto do regime do trabalho a tempo parcial, declarando que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, verifica-se que o mesmo não cumpre o formalismo legal previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho no que respeita à organização do tempo de trabalho.

2.20. Estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do CT que *a pedido do trabalhador, as funções são prestadas diariamente,*

de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. No pedido em apreço a trabalhadora refere pretender prestar funções diariamente de manhã, indicando ainda que pretende ***“folgas fixas ao fim de semana, e dispensa nos dias mencionados em declaração do colégio da menor”***, como se de um horário flexível se tratasse.

2.21. Ou seja, o que à trabalhadora compete apenas indicar é se pretende laborar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, e, à entidade empregadora, compete indicar os períodos de tempo e/ou o número de turnos e/ou os turnos em que a trabalhadora desempenhará as suas funções.

2.22. Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.23. Face ao acima exposto, os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados.

2.24. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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, 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 da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).