

PARECER N.º 207/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 1161-TP/2025

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com AR, remetida no dia **20 de fevereiro de 2025**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para, apresentado pela trabalhadora
- 1.2.** Por comunicação eletrónica de **29 de janeiro de 2025**, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, elaborado nos seguintes termos:
- “Venho por este meio, solicitar a redução do meu horário de trabalho para tempo parcial, por um ano, a partir do dia 01/03/2025 até 28/02/2026, por motivos de ordem familiar, relacionados com o acompanhamento dos meus filhos menores de 12 anos, nomeadamente da minha filha com 5 anos de idade e do meu filho com 11 anos.
- Informo que os meus filhos vivem comigo, e com o meu marido, pai dos meus dois filhos, em comunhão de mesa e habitação e o meu marido não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.
- O meu pedido e a minha proposta é para que o meu horário seja de segunda a sexta-feira, durante o período da manhã, das 9H30 às 13H00, visto que durante esse período os meus filhos estarão, sempre, em período de aulas (a minha filha irá iniciar 10 ano em setembro 2025).
- Como nem eu, nem o meu marido, residimos na nossa terra natural, não temos qualquer retaguarda familiar, dependendo os meus filhos, quase exclusivamente do nosso apoio, tendo apenas colaboração de terceiros em questões muito pontuais, à exceção daquela prestada nos estabelecimentos de ensino, o que leva a que passem muito tempo nesses locais. Este período permitir-me-ia organizar melhor e acompanhar os meus filhos de uma forma mais próxima, e proporcionar-lhes melhores condições para um desenvolvimento mais saudável.
- Estou disponível para reunir e falar sobre as condições desta minha solicitação, para que, caso se concretize, esta cause o menor impacto possível em todas as partes envolvidas. (...)”
- 1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido um documento comprovativo da composição do agregado familiar e um documento comprovativo de que o outro progenitor não presta a sua atividade profissional em regime de trabalho a tempo parcial.
- 1.4.** No dia **14 de fevereiro de 2025**, por comunicação entregue à trabalhadora, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** nos seguintes termos:
- “Acusamos a receção do seu pedido de alteração do regime de trabalho para tempo parcial, apresentado ao abrigo do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho.
- Após uma análise detalhada da sua solicitação, gostaríamos de expressar a nossa total compreensão pela necessidade de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares. No entanto,

lamentamos informar que não nos é possível deferir o pedido, uma vez que a alteração do seu horário de trabalho teria um impacto significativo no funcionamento do serviço, colocando em risco a organização da equipa e a qualidade do serviço prestado.

A sua função exige uma presença contínua e regular, sendo difícil garantir a necessária redistribuição de tarefas sem comprometer o equilíbrio da equipa e a satisfação dos clientes/utentes. Além disso, a natureza do nosso setor e a atual estrutura da organização dificultam a contratação de um recurso adicional a tempo parcial que pudesse compensar a redução da sua carga horária.

Por estas razões, concluímos que a implementação de um regime de trabalho a tempo parcial resultaria num prejuízo grave para a organização, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho. Não obstante, estamos disponíveis para dialogar consigo sobre eventuais alternativas que possam minimizar o impacto na sua conciliação entre a vida pessoal e profissional, dentro das possibilidades da organização.”

- 1.5.** Por comunicação datada do dia 18 de novembro de 2025, a trabalhadora veio pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa: “começo por agradecer a compreensão que a minha solicitação teve, por parte da organização, e a disponibilidade para dialogarmos sobre eventuais alternativas que permitam conciliar as minhas responsabilidades profissionais com as minhas responsabilidades parentais, porém considero que a que causa menos impacto para as partes envolvidas é aquela que eu propus. Em todo o período de vida dos meus filhos, eu e o meu marido estivemos sempre enquadrados no mercado de trabalho, a tempo inteiro, tendo, neste momento, o meu filho 11 anos (D.N. 24/09/2013) e a minha filha 5 anos (D.N. 25/04/2019) e, desde sempre, não tivemos retaguarda familiar, antes, pelo contrário, também tivemos, e temos, obrigações e responsabilidades enquanto descendentes. Como pais empenhados no acompanhamento aos nossos filhos, avaliamos a possibilidade de um de nós trabalhar a tempo parcial, durante um ano, para podermos acompanhar os nossos filhos de forma mais próxima e proporcionar-lhes um desenvolvimento mais saudável. E nosso objetivo ter este tempo para planear e organizar a vida dos nossos filhos e não agir, constantemente, no imediato, com faltas e ausências no acompanhamento. Uma das razões para esta solicitação ser feita por mim, e não pelo meu marido, é a condição económica, porque esta redução no meu vencimento, é a que tem menos impacto no nosso rendimento mensal. Acredito que este facto, diminuição substancial do rendimento mensal, permita avaliar o quanto para nós pais, e para os nossos filhos, é necessário este tempo, durante um ano, para reorganização da vida familiar. Por outro lado, e dado as obrigações mensais que temos, não nos é possível ficar sem a totalidade do meu rendimento mensal. Esta nossa necessidade, enquanto família, e enquanto pais, que querem desempenhar o papel parental com menos ausências e com menos falhas, já se vem a sentir há algum tempo, no entanto uma das razões que levou a que não fizesse esta solicitação mais cedo, foi o facto de ter aguardado que a Equipa SAAS (com 6 elementos), na qual exerço funções de Técnica de Atendimento e Acompanhamento Social (Psicologia Comunitária), estivesse numa fase mais estável. A Equipa já passou por várias vicissitudes, o que eu considero perfeitamente normal, e fruto do próprio dinamismo do mundo de trabalho, levando a que existissem outras ausências e outras contrariedades. Entendo que a proposta da minha ausência a 50%, sendo colmatada com a contratação de outro Técnico/a, nem a Equipa, nem a organização, ficariam prejudicadas. Contudo, compreendo que esta minha solicitação possa trazer constrangimentos e exigências, mas faço-o porque a conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar assim o exige, para que consiga, nesse período de tempo, organizar-me e cumprir com as minhas obrigações e responsabilidades parentais. Dada a recusa inicial ao meu pedido, não é possível iniciar o trabalho a tempo parcial no período que solicitei inicialmente (01/03/2025 a 28/02/2026), pelo que solicito que este pedido seja avaliado e que o meu trabalho a 50% inicie logo que seja possível, propondo que seja de 01/04/2025 a 31/03/2026, de segunda a sexta-feira, das 9H30 às 13H00. Desde já, obrigada pela atenção e consideração prestada a esta minha necessidade de conciliar as minhas responsabilidades profissionais com as minhas responsabilidades familiares.”

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

Cumpramos apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3.º 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 nº2 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 solicita “a redução do meu horário de trabalho para tempo parcial, por um ano, a partir do dia 01/03/2025 até 28/02/2026, por motivos de ordem familiar, relacionados com o acompanhamento dos meus filhos menores de 12 anos, nomeadamente da minha filha com 5 anos de idade e do meu filho com 11 anos. (...) O meu pedido e a minha proposta é para que o meu horário seja de segunda a sexta-feira, durante o período da manhã, das 9H30 às 13H00, visto que durante esse período os meus filhos estarão, sempre, em período de aulas (a minha filha irá iniciar 10 ano em setembro 2025).

2.24. Confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido,** a que acima fizemos referência, e o pedido da trabalhadora, entendemos que, no caso concreto, não estão reunidos os pressupostos para que o pedido da trabalhadora possa ser apreciado.

2.25. Desde logo, a trabalhadora não declara que já que esgotou o direito à licença parental complementar, circunstância que releva sobretudo para a filha mais nova com 5 anos de idade.

2.26. Ocorre ainda que a trabalhadora não declara que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e ainda se suscitam dúvidas quanto à forma de organização do tempo de

trabalho, porquanto o período indicado pela trabalhadora permite apenas o cumprimento de 16.30 horas semanais.

2.27. Dispõe o nº 3 do artigo 55º do Código do Trabalho que, salvaguardando a possibilidade de existir um acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a em sentido diverso: “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.”

2.28. Ora, a menos que o período normal de trabalho a que a trabalhadora se encontra vinculada seja inferior a 35 horas, o que desconhecemos, parece-nos que o pedido da trabalhadora não corresponde a metade do tempo completo.

2.29. É, neste contexto, que entendemos não estarem reunidos os requisitos de admissibilidade do pedido, ficando, em consequência, prejudicada a apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.30. 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.

2.31. 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

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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE MARÇO DE 2025, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.