

PARECER N.º 33 /CITE/2026

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 7618-TP/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **19.12.2025**, da pedido de **emissão de parecer prévio** à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **25.11.2025** a entidade empregadora rececionou um **pedido de prestação de trabalho em tempo parcial**, formulado pela trabalhadora supra identificada, nos termos do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

Exma. Senhora Diretora Recursos Humanos

Para os devidos efeitos, eu ..., a exercer funções na, ..., ... com

Contrato de Trabalho efetivo, com a categoria e função de operadora, em tempo completo, portadora do C.C./B.I n.º xxxxx com o contribuinte n.ºxxxxx, solicito a V/Exa., nos termos e para efeitos do disposto no artigo 55.º- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código de Trabalho), na sua redação atual, autorização para o exercício das minhas funções em tempo parcial, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de 12 anos pelo período de 1 ano e durante o qual pretendo trabalhar:

Das 9:30 horas às 15.30

Cinco dias por semana.

Correspondente a uma afetação de 27.30 horas semanais.

Junto, em anexo, declaração sob compromisso de honra, para os efeitos legais previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7 /2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho), na sua redação atual.

Data:25/11/2025

Pede e espera deferimento,

A Trabalhadora

... (...)"

DECLARAÇÃO SOB COMPROMISSO DE HONRA

Eu, ..., portadora do CC, n. xxxxx a exercer funções na empresa, com Contrato de Trabalho sem termo, em tempo completo, a exercer função de operadora, pelo presente instrumento declaro sob compromisso de honra, nos termos e para os efeitos do disposto do na alínea b) do n. 1 do art. 57.º da Lei n. ei n. 7 /2009, de 12 de Fevereiro (Código de Trabalho), na sua redação atual, que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

Mais declara que no regime de trabalho a tempo parcial, não esta esgotado o período máximo de duração, bem como que 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 poder paternal." (...)

1.3. Por correio eletrónico de **12.12.2025**, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, proferida pela entidade empregadora, que alega designadamente que:

"[...] I.DO PEDIDO DE LABORAÇÃO EM HORAS CONCRETAS:

O pedido apresentado por V. Exa. consiste na autorização para o exercício das suas funções "em tempo parcial", com a duração de 27h30 semanais "para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de 12 anos".

Para o efeito, invoca V. Exa. que pretende trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, no horário compreendido das 9h30 às 15h30.

Sem prejuízo de a ... ter de ter em consideração o turno proposto por V. Exa. (cfr. art. 55.0, n.º 3, do Código do Trabalho), o certo é que no requerimento apresentado não é feita qualquer menção ao turno em que V. Exa. pretende laborar, mas tão somente a indicação de horas concretas, extravasando os limites legais.

De facto, o n.º 3 do artigo 55.0 do Código do Trabalho estipula que: "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." Assim, V. Exa. apresentou um pedido em que extravasa o direito que lhe é concedido e bem assim omite alguns dos elementos necessários à concessão do pedido de trabalho a tempo parcial, razão pela qual se irá indeferir o mesmo.

II. Do PEDIDO DE LABORAÇÃO PELO PERÍODO DE 27H30 SEMANAIS:

Acréscce que, tal como estipula o artigo mencionado supra, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo em situação comparável, ou seja, 40 horas semanais.

Nesse sentido, metade deste período corresponde a 20 horas semanais e não já às 27h30 propostas por V. Exa. Não tendo existindo um qualquer acordo prévio entre V. Exa. e a Entidade Empregadora, esta reserva-se no direito de recusar o presente pedido por, mais uma vez, ter sido extravasado o respectivo âmbito legal.

Deverá assim ser apresentado por V. Exa. novo requerimento que supra os vícios ora referidos e permita uma correcta apreciação do requerido. Por tudo quanto se expõe, solução não resta á ... que não seja recusar o pedido formulado por V. Exa., sem prejuízo de a empresa não descurar a vontade de lograr, na medida do possível, razoável e antecipadamente comunicado, permitir a V. Exa. o acompanhamento que se afigure imprescindível que preste aos menores, caso se verifiquem as circunstâncias ínsitas nos artigos 55.º e seguintes do Código do Trabalho.

Em conformidade com o disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, informamos que poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias a contar da recepção da presente comunicação.

Mais se informa que, nesta sequência, a ... submeterá a presente recusa a parecer da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), após apresentação de apreciação por V. Exa. ou do decurso do prazo de 5 dias concedido para o efeito, nos termos do artigo 57.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho.”(...)

1.4. A trabalhadora, a 16.12.2025, apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, sustentando que o pedido por si formulado se enquadra plenamente no regime legal previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não extravasando os respetivos limites, porquanto a concretização das horas de trabalho dentro do período diário da manhã é admissível e não legalmente proibida. Defende ainda que o número de horas semanais solicitado não viola o regime do trabalho a tempo parcial, sendo legalmente admissível mediante acordo, e que a entidade empregadora não demonstrou qualquer impossibilidade objetiva ou prejuízo organizativo concreto que fundamente a recusa. A trabalhadora sublinha que o pedido visa a assistência a duas filhas menores de 12 anos, inexistindo retaguarda familiar suficiente, sendo o direito à conciliação da vida profissional e familiar especialmente protegido, pelo que considera que a recusa assenta em argumentos meramente formais e carece de fundamentação material bastante, por não identificar razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa que obstem ao deferimento do pedido.

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 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.

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

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 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

2.12. No respeito pelo previsto na lei o trabalhador 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.

III – O CASO EM ANÁLISE.

3.1. A trabalhadora requereu a aplicação do regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, com início a partir de 25 de novembro de 2025 e pelo período de um ano, solicitando a prestação de trabalho no horário das 09h30 às 15h30, cinco dias por semana, correspondente a 27 horas e 30 minutos semanais, com fundamento no exercício dos seus direitos de parentalidade, para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas filhas menores de 12 anos, com as quais declara viver em comunhão de mesa e habitação.

3.2. No pedido a requerente informou que pretende usufruir do mesmo pelo período de um ano e que não se encontra esgotado o período máximo de gozo deste direito.

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

- 3.3.** Propõe uma redução para 27,5/horas semanais, mas sem referir a modalidade pretendida para organização do trabalho (manhãs, ou tardes ou 3 dias por semana), confundido o regime com o horário flexível e propondo um horário de trabalho compreendido entre as 09h30 às 15h30 durante 5 dias da semana.
- 3.4.** A trabalhadora, declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com o menor.
- 3.5.** A trabalhadora declarou que o outro progenitor tem atividade profissional, e que o mesmo não se encontra a usufruir do mesmo regime (trabalho a tempo parcial) ao mesmo tempo.
- 3.6.** A trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo e/ou que já gozou a licença parental complementar.
- 3.8.** Analisado o pedido formulado, verifica-se que o mesmo não cumpre integralmente o formalismo previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente pela omissão da declaração obrigatória relativa ao esgotamento do direito à licença parental complementar, bem como pela ausência de indicação expressa e inequívoca da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (designadamente, se circunscrita a manhãs, tardes ou determinados dias da semana). Acresce ainda que a trabalhadora não requer a redução do período normal de trabalho para metade do tempo completo, conforme regra legal supletiva prevista no artigo 55.º, n.º 3, do Código do Trabalho, antes solicitando uma prestação superior a esse limite, o que apenas é admissível mediante acordo do empregador, inexistente no caso concreto, sendo que, na sua ausência, a redução obrigatória terá de corresponder a metade do período normal de trabalho.
- 3.9.** Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e caso o menor tenha idade inferior a 6 anos de idade, cumpre referir que no caso de a trabalhadora não ter ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

3.10. 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.

3.11. Face ao acima exposto, os fundamentos invocados pela entidade empregadora quanto às alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa não serão apreciados, porquanto o pedido apresentado não cumpre, a montante, os requisitos formais legalmente exigidos, o que obsta à análise do mérito dos referidos fundamentos nos termos previstos no Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao trabalhador 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.

V - A CITE informa que:

5.1. 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).

5.2. 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.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE JANEIRO DE 2026