



PARECER N.º 86/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 387 – TP/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2 de Maio de 2011, do ..., solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente técnica, que exerce funções na referida autarquia local.
- 1.2. Por requerimento datado de 2 de Março de 2011, recebido na referida ... em 3 de Março de 2011, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, *pretendendo (...) usufruir desse direito a fim de prestar melhor assistência (ao) seu filho (e) requereu (...) lhe seja fixado, por um prazo de 12 meses com início em 15/04/2011 e termo em 15/04/2012, prorrogável até ao limite de 24 meses, um horário de trabalho a tempo parcial a prestar em 3 dias da semana, às 2.ª, 3.ª e 4.ª feiras.*
- 1.3. A trabalhadora informou que o filho nasceu em 26/09/2009 e que gozou licença parental complementar na modalidade alargada no período compreendido entre 25/02/2010 e 25/05/2010, bem como, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho:
 - Indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável – 12 meses, prorrogável até ao limite de 24 meses;
 - Declarou que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação; que não



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

está esgotado o prazo máximo de duração; que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;

- Informou sobre a modalidade pretendida de organização do tempo de trabalho – três dias por semana¹ – 2.^a feira, 3.^a feira e 4.^a feira.

- 1.4.** À margem do requerimento da trabalhadora, foi exarada informação, datada de 9 de Março de 2011, pela chefe da ..., nos termos seguintes:

Sr. Presidente

Após recepção do requerimento da funcionária, sou a informar que a mesma é imprescindível ao funcionamento do serviço, pois apenas ela está a fazer um trabalho de enorme importância para o desenvolvimento dos serviços para todos os utilizadores de biblioteca.

Também como é do conhecimento de V.Ex^a, a equipa da biblioteca é muito reduzida para o n.º de horas que se devem prestar ao público, implicando o esforço adicional de outros funcionários sempre que ela (...)².

Todos os outros funcionários são pais de menores de 12 anos, o que leva a que muitas vezes haja faltas por motivo de doenças dos seus descendentes.

Por tudo isto, julgo que o trabalho parcial da funcionária virá trazer mais problemas ao funcionamento dos serviços. Sou a informar que a referida funcionária ainda está a usufruir de licença para amamentação o que representa duas horas a menos, por dia, ao serviço.

- 1.5.** Do processo remetido à CITE, consta ainda parecer jurídico, solicitado pelo chefe da ..., datado de 8 de Abril de 2011, nos termos seguintes:

Parecer 10/201 de 08/04/2011

Por solicitação do Sr. Chefe da ..., em cumprimento de despacho do Sr. Vice-Presidente foi solicitado parecer jurídico quanto à possibilidade de prestação de trabalho em regime de "Semana de 3 dias" às Segunda-Feira, Terça-Feira e Quarta-Feira para acompanhamento de descendente menor de 12 anos, solicitado pela trabalhadora

Colocam-se, desde já, questões que convém ver esclarecidas, no tocante ao

¹ Cfr. N.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

² Na frase, a última palavra é ilegível.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

enquadramento legal do trabalho a tempo parcial.

Sobre a matéria em apreço, a Lei 59/2008 de 11 de Setembro dispõe, no artigo 22.º sobre a Protecção da maternidade, paternidade e adopção que “A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina a cessação da vivência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria”. (sublinhado nosso).

A Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprovou a alteração ao Código do Trabalho dispõe no n.º 4 do artigo 12.º (norma revogatória) que “A revogação dos artigos 34.º a 43.º e 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77.º e 99.º a 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade”.

Também o artigo 13.º da Lei 7/2009 no tocante à aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso.

“1 - As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção nos termos do artigo 35.º da alínea c) do n.º 2 do artigo 36.º e do artigo 38.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença decorridos.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respectivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.”

No tocante à matéria específica, estipula o artigo 55.º do Código do Trabalho sobre trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares que:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

"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 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

O Artigo 57.º do Código do Trabalho regula os termos em que é concedida a autorização de trabalho a tempo parcial.

"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;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”

Na Administração Pública, no tocante às regras procedimentais deverá ter-se em conta o estipulado no Código do Procedimento Administrativo que define as



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

situações em que o deferimento tácito é admitido no artigo 108.º, n.º 3 que especifica os casos em que se deve considerar deferido tacitamente o pedido do particular, a saber:

- “a) Licenciamento de obras particulares;*
- b) Alvarás de loteamento;*
- c) Autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros;*
- d) Autorizações de investimento estrangeiro;*
- e) Autorização para laboração contínua;*
- f) Autorização de trabalho por turnos;*
- g) Acumulação de funções públicas e privadas”.*

A regra genérica da Actuação Administrativa é a prevista no Artigo 109.º do CPA, ou seja, a regra do indeferimento tácito, atribuindo o prazo de 90 dias para a consideração de indeferimento tácito. Estipula ainda o normativo que o prazo se começa a contar:

- “a) Da data de entrada do requerimento ou petição no serviço competente, quando a lei não imponha formalidades especiais para a fase preparatória da decisão;*
- b) Do termo do prazo fixado na lei para a conclusão daquelas formalidades ou, na falta de fixação, do termo dos três meses seguintes à apresentação da pretensão;*
- c) Da data do conhecimento da conclusão das mesmas formalidades, se essa for anterior ao termo do prazo aplicável de acordo com a alínea anterior” (cfr. artigo 109.º, n.º 3 do CPA).*

A contagem dos prazos em direito administrativo segue as regras previstas no artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo, suspendendo-se os mesmos aos Sábados, Domingos e Feriados.

Ora, então apreciemos o caso concreto em análise:

1- ..., assistente técnica, requereu, no dia 3 de Março de 2011 a atribuição de trabalho a tempo parcial.

2- Para tal juntou com o seu requerimento declaração sob compromisso de honra de que o seu filho vive com ela em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor do menor exerce actividade profissional de empresário de construção civil, não se encontrando em situação de trabalho a tempo parcial.

3- Com o devido respeito, na declaração apenas nos é apresentada a modalidade de três dias de trabalho, mas não o n.º de horas de trabalho por dia proposto,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

embora especifique devidamente os dias de trabalho a que se propõe trabalhar.

4- Solicitado parecer à Chefe da ..., pela mesma foi afirmado opor-se à concessão de tal direito, em virtude de, neste momento, ser impossível substituir a trabalhadora por outra, e do relevante interesse do seu trabalho para manter a qualidade de prestação do serviço público.

5- Ora, com o devido respeito pela opinião manifestada pela requerente não deixa de ser importante ter conhecimento dos condicionalismos que a Administração Pública tem para a contratação de pessoal.

6- Estipula o normativo legal que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

7- In casu, deverá ter-se em linha de conta o parecer apresentado pela Chefe de Unidade Intermédia a que a trabalhadora está afecta que se opõe à concessão do trabalho parcial.

8- Deverá igualmente ter-se em conta o mapa de pessoal aprovado pela Assembleia ... que não prevê a contratação de qualquer trabalhador que possa substituir a requerente.

9- Deverá ainda levar-se em linha de conta todas as condicionantes exigidas para a contratação de pessoal para as Autarquias Locais nos vários PEC's aprovados e pelas Leis do Orçamento de Estado de 2010 e 2011.

10- O que prefigura a impossibilidade de contratação actual de outro funcionário para substituição da requerente.

11- O requerimento apresentado e o assunto em concreto não se encontra abrangido pela regra do artigo 108.º do CPA, não podendo aplicar-se directamente a regra imposta pelo Código de Trabalho prevista no artigo 57.º.

12- Ou seja, no caso concreto, não será de considerar a hipótese de deferimento tácito, mas apenas a regras geral de indeferimento tácito.

Somos, assim, de parecer que se deverá notificar a trabalhadora para audiência prévia, em virtude de se propor o indeferimento da pretensão da requerente com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço da ..., e na impossibilidade de substituir o trabalhador tendo em conta os condicionalismos legais para proceder à contratação de pessoal.

Este é salvo melhor opinião, o nosso parecer. Dos dados que nos foram



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apresentados para análise e da interpretação jurídica que fazemos das normas aplicadas ao caso concreto, resulta este nosso parecer.

- 1.6. Em 12 de Abril de 2011, a entidade empregadora remeteu resposta ao requerimento da trabalhadora, nos termos seguintes:

ASSUNTO: Trabalho a Tempo Parcial

Na sequência do vosso pedido sobre o assunto em epígrafe, informamos foi proposto o indeferimento com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço da ..., e na impossibilidade de substituir o trabalhador tendo em conta os condicionalismo legais para proceder à contratação de pessoal. Assim, deverá no prazo de 10 dias contados nos termos do CPA dizer por escrito o que se lhe oferecer sobre o assunto.

- 1.7. Do processo remetido à CITE pela ..., não consta apreciação da trabalhadora à fundamentação da intenção de recusar o pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, 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 actividade profissional com a vida familiar.*”

- 2.2. Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*.³

No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.⁴

Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.⁵

2.3. Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido*.

2.4. No caso *sub judice*, a entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:

2.4.1. A trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, pelo período de 12 meses, prorrogável até ao limite de 24 meses, tendo cumprido os requisitos constantes das alíneas a), b), i), ii), iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.2. O pedido da trabalhadora foi recebido na entidade empregadora no dia 3 de Março de 2011 e apenas no dia 12 de Abril de 2011⁶, ou seja, 40 dias após a recepção, a referida entidade informou a requerente que *foi proposto o indeferimento com*

³ Vd. N.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

⁴ Vd. N.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

⁵ Vd. N.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço da ..., e na impossibilidade de substituir o trabalhador tendo em conta os condicionalismos legais para proceder à contratação de pessoal, concluindo o mesmo ofício que a trabalhadora deverá no prazo de 10 dias contados nos termos do CPA dizer por escrito o que se lhe oferecer sobre o assunto.

2.4.3. Ora, no caso *sub judice*, a trabalhadora não foi notificada da recusa dentro do prazo legal de 20 dias, conforme previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que determina, de acordo com o enunciado preceito, que o pedido seja aceite nos seus precisos termos.

2.5. Todavia, cabe ainda, e para além do que antecede, determo-nos no seguinte:

2.5.1. Da notificação da recusa do pedido da trabalhadora, que lhe foi remetida em 12 de Abril de 2011, consta a seguinte menção: (...) *deverá no prazo de 10 dias contados nos termos do CPA dizer por escrito o que se lhe oferecer sobre o assunto.*

2.5.2. Ora, a requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares, elaborou o seu pedido com base no direito que lhe assiste nos termos do previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, e de acordo com os requisitos previstos no artigo 57.º do mesmo diploma legal.

2.5.3. Na verdade, não deve a entidade empregadora reconduzir a contagem e aplicação dos prazos previstos no artigo 57.º (ou outro) do Código do Trabalho à contagem e aplicação dos prazos no âmbito do Código do Procedimento Administrativo, o que aliás só poderia suceder caso existisse previsão legal que assim contemplasse.

2.5.4. Com efeito, embora estejamos perante uma relação jurídica entre uma entidade empregadora pública e uma sua trabalhadora, o regime aplicável é o do Código do Trabalho, de acordo com o expressamente preconizado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que, em suma, preceitua que *a entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade,*

⁶ Data do ofício à trabalhadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho de 2003, e dos artigos 66.º da 113.º da sua regulamentação, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do RCTFP e 40.º a 86.º do seu regulamento, *aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações*⁷, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

2.5.4.1. Ora, por *necessárias adaptações* entendem-se os ajustamentos que por lei sejam essenciais, não se afigurando que o legislador pretenda, através deste conceito indeterminado, atingir os prazos expressamente previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho. Na verdade, *necessária adaptação* é o imprescindível envolvimento da administração pública e dos referidos trabalhadores nas novas disposições que regulam a presente realidade que é a parentalidade, após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, que designadamente abrange a maternidade, a paternidade e a adopção.

O que deveras pretendeu o legislador foi unificar o sistema jurídico de modo a que as normas de protecção da parentalidade abarquem, em pé de igualdade, os trabalhadores de ambos os sectores de actividade – privado e público.

Assim sendo, faria sentido que o mesmo legislador contemplasse prazos distintos no que tange a direitos iguais? Parece que não. A intenção do legislador terá sido, aliás, desburocratizar e simplificar as relações entre os particulares, as empresas e o Estado.

A propósito, transcreve-se parte da exposição de motivos que acompanhou a proposta de Lei n.º 216/X, aprovada em Conselho de Ministros de 26 de Junho de 2008 (no âmbito dos trabalhos preparatórios do actual Código do Trabalho:

7. (...)

As soluções propostas prendem-se com a necessidade de intervir no sentido: (i) da sistematização do acervo legislativo; (ii) da promoção da flexibilidade interna das empresas, da melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, da igualdade de género; (iii) da melhoria da articulação entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos de trabalho (iv) da desburocratização e simplificação do relacionamento entre as

⁷ **Sublinhado** no referido parecer
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661/2 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



2.5.4.2. Sobre o mesmo desígnio, o da uniformização do sistema jurídico e da aplicação e contagem de prazos, saliente-se ainda o preconizado na Resposta à Reclamação do Parecer n.º 14/CITE/2011 que refere o seguinte:

2.9. Com efeito, uma simples leitura pelo Código do Trabalho permite concluir que em algumas disposições se refere que os prazos neles previstos correspondem a dias úteis – a título de exemplo v. art.º 387.º do Código do Trabalho, pelo que é inquestionável que, sempre que se pretendeu que os prazos se contassem em dias úteis, esse facto foi expressamente mencionado, aditando-se aos dias previstos a palavra úteis.

2.10. Também se pode verificar, numa análise ao Código do Trabalho e a título meramente exemplificativo, que o legislador pretendeu na matéria relativa à Convenção Colectiva, conforme o n.º 4 do artigo 516.º, aplicar subsidiariamente o Código do Procedimento Administrativo.

(...)

2.12. Cumpre ainda referir que o facto do prazo em causa ser dirigido á Administração Pública não permite, só por isso, qualificá-lo como um prazo administrativo, nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo, assente, para nós, que o Código do Trabalho não prevê nem admite, sobretudo na matéria sobre a parentalidade – regimes de trabalhos especiais, a aplicação do Código do Procedimento Administrativo, o que parece resultar da interpretação conjugada dos seus artigos, de acordo com as regras irradiantes do artigo 9.º do Código Civil.

2.5.4.3. De salientar que a própria Administração Pública, no sítio www.dgap.gov.pt, refere o seguinte: *A protecção na parentalidade aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas ou de nomeação, encontra-se prevista na legislação laboral, concretamente nos art.ºs 33.º a 65.º do Código do Trabalho – revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – que substituem as disposições correspondentes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do disposto no art.º 22.º da*

⁸ Sublinhado nosso



III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ... por se afigurar que o pedido da requerente se encontra aceite nos seus precisos termos, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore o regime de horário de trabalho a tempo parcial da trabalhadora com responsabilidades familiares ..., de acordo com o pedido da trabalhadora, em três dias da semana – 2.ª feira, 3.ª feira e 4.ª feira, conforme previsto no n.º 3 do artigo 55.º *in fine* do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir-lhe, como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 31 DE MAIO DE 2011**