

PARECER N.º 176/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a queixa sobre a recusa de autorização de trabalho a tempo parcial, pedido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... à Direção-Geral ..., sem que tenha sido solicitado parecer a esta Comissão, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 455 – QX/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.05.2014, a CITE recebeu uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, aquela trabalhadora que é Técnica Superior de Reinserção Social de 1ª classe a exercer funções na Unidade Orgânica da Equipa ... da Delegação Regional ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
 - “Em 26 de março de 2014 efetuou requerimento para o exercício do direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos, nos termos do disposto do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao abrigo do art.º 55.º e com entrega dos elementos pedidos no art.º 57.º. A entrada do requerimento nos serviços está datada de 26.03.2014”;
 - “Em 12 de maio de 2014 contactou telefonicamente a Técnica Superior ... do departamento jurídico dos recursos humanos dos

serviços da ..., à qual foi entregue o requerimento para análise, tendo a mesma informado que o mesmo não se encontrava juridicamente correto, por não se enquadrar nos preceitos legais, pelo facto da Técnica (ora queixosa) não ter gozado o disposto no artigo do Código do Trabalho, nomeadamente o gozo de licença parental complementar. Esta licença, como disposto na Lei 51 n.º 1, faz referência a "...assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos...". Ora, o meu filho, nascido em 03.06.2005, tem 8 anos de idade, pelo que a Técnica não pode beneficiar do direito à licença parental complementar”.

- A Técnica ... fez referência aos artigos 142.º a 148.º da Lei 59/2008, de 11/09, do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, como sendo a base jurídica adequada à sustentação do pedido da trabalhadora, pelo que esta efetuou requerimento datado de 12 de maio de 2014, para alteração de anterior requerimento. Os elementos necessários e coadjuvantes ao pedido já haviam sido entregues aquando do anterior requerimento, datado de 26 de março de 2014”.
- “Após leitura atenta das leis e não estando certa dos esclarecimentos jurídicos prestados pela Técnica dos serviços de recursos humanos, a trabalhadora (ora queixosa) efetuou contacto telefónico com os serviços jurídicos da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, expondo a situação para esclarecimento e aconselhamento, sendo informada de que o disposto do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente o gozo de licença parental complementar não pode ser abrangido ao seu caso, pelo fato do seu filho ter oito anos de idade”.

- “Em 13 de maio de 2014, a Técnica ... vem efetuar requerimento a revogar e dar sem efeito o requerimento do dia anterior, mantendo na íntegra todos os pressupostos legais contemplados no requerimento datado 26 de março de 2014”.
- “Mais foi escrito no requerimento que de acordo com o disposto do número 8 do art.º 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, o pedido do trabalhador foi aceite nos seus precisos termos por não ter sido comunicada a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido e que iria passar a adotar o regime de trabalho solicitado a partir de 13 de maio”.
- “Em 14 de maio de 2014 a Técnica Superior ... envia informação via e-mail aos serviços da Delegação Regional ..., informando que a trabalhadora deve aguardar despacho superior, devendo manter o horário a que está adstrita. A Técnica manteve-se no seu posto de trabalho até ao momento”.
- “Em 19 de maio de 2014 a trabalhadora contactou telefonicamente o Chefe de Divisão dos Recursos Humanos da ..., Dr. ..., que a informa que o pedido se encontra para despacho e que não estará de acordo com os pressupostos legais pelo facto de não ter gozado da respetiva licença parental complementar. A Técnica ... argumentou que o que estaria atualmente em questão não se trataria do teor do despacho (se deferido ou indeferido), mas que não foi cumprido o disposto do número 8 do art.º 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei

7/2009, de 12 de fevereiro, sendo que constitui contraordenação grave a violação do disposto dos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

- “A Técnica Superior de Reinserção Social tem dois filhos menores, de treze e oito anos de idade. O marido da requerente e pai dos menores encontra-se desde 13 de maio de 2014 a exercer funções profissionais como expatriado na Cidade do México, não tendo a trabalhadora apoio dos avós maternos ou paternos das crianças, que residem no distrito de Castelo Branco”.
- “O pedido de trabalho a tempo parcial feito pela Técnica tem subjacente o acompanhamento próximo aos filhos menores ao nível emocional e psicológico, face ao distanciamento do progenitor, acompanhamento escolar e atividades extracurriculares. Os filhos menores têm as provas globais do 4º ano e 9º ano de escolaridade no ano letivo próximo, de 2014/2015, com a Técnica a pretender dar absoluto, necessário e imprescindível apoio familiar para que os seus filhos mantenham sem qualquer prejuízo os mesmos níveis de rendimento escolar que mostram atualmente”.
- “A Técnica não recebeu, até ao momento, dias 19 de maio de 2014, qualquer comunicação / informação / despacho da entidade empregadora, considerando-se lesada e emocionalmente desgastada com a presente situação, querendo acreditar que a entidade patronal vai tomar todas as providências para que as leis sejam efetivamente cumpridas, de forma a acautelar posteriores situações análogas”.

1.3. Confrontada com a presente queixa, a entidade empregadora respondeu o seguinte:

1.3.1. “Através da informação n.º 372/.../2014, de 16 de abril, foi analisada a pretensão da trabalhadora ..., de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto e regulado nos termos dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

1.3.2. “Concluiu-se então por proposta de indeferimento do pedido com base no não preenchimento de um pressuposto essencial para a atribuição daquele regime de trabalho à luz do regime dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, a saber e conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º, o facto da trabalhadora não ter exercido, depois da sua licença parental, o direito a licença parental complementar, regulada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho.

1.3.3. Transcrevendo o referido n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho:
“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”.

1.3.4. De resto, esse mesmo é o entendimento da CITE, conforme se pode retirar, por exemplo, dos pareceres dessa Comissão n.ºs 25/CITE/2013, 151/CITE/2013 e 231/CITE/2013.

1.3.5. Efetivamente, de todos os referidos pareceres se retira o entendimento de que o anterior exercício de licença parental complementar regulada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho,

depois da licença parental, *"constitui pressuposto necessário para o pedido de trabalho a tempo parcial poder ser requerido à luz do regime do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho"*.

- 1.3.6.** Sendo certo ainda que os pareceres referidos como exemplo tiveram todos eles subjacentes pedidos de trabalho a tempo parcial, cuja intenção de recusa por parte da entidade empregadora pública se fundamentou em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, como resulta do previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.3.7.** Ora, não sendo este o fundamento da intenção de recusa, por parte desta Direção-Geral, de conceder o regime de trabalho a tempo parcial à trabalhadora, entendeu-se, e apenas por este motivo, não ser aplicável também a tramitação constante do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente o constante dos seus números 3 a 5, pois que igualmente se entendeu, salvo melhor opinião, que aquela tramitação apenas é aplicável, caso o fundamento de recusa por parte da entidade empregadora se prenda com "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" ou "na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".
- 1.3.8.** Entendimento este que resulta, crê-se, da sistematização de todo o artigo 57.º, pois que, referindo-se no n.º 2 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, toda a tramitação subsequente prevista nos n.ºs 3 a 8 terá também como pressuposto que a intenção

de recusa, que está na base da submissão do processo a parecer prévio da CITE, tem como fundamento as duas situações previstas no n.º 2 do artigo 57.º.

1.3.9. Reforçando o mesmo entendimento, ainda, o disposto no sítio da internet da CITE, página inicial, referindo-se no mesmo e no campo das *"obrigações das entidades empregadoras"* que *"se a entidade empregadora pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, tem que solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º do Código do Trabalho), constituindo contraordenação grave a violação deste dever. Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar à CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de recusa, toda a documentação que comprove a situação, nomeadamente os mapas de pessoal e respetivos horários."*

1.3.10. Não obstante a proposta de indeferimento do pedido de regime de trabalho a tempo parcial, à luz dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, com fundamento único, repete-se, no não preenchimento de um pressuposto legal para a sua concessão, concluiu-se a informação n.º 372/.../2014 sublinhando-se que subsistia a possibilidade da trabalhadora requerer, querendo, o trabalho a tempo parcial à luz dos artigos 242.º a 248.º do RCTFP ou ainda, à luz do

artigo 46.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, Lei do Orçamento de Estado para 2014.

1.3.11. Aliás, como de resto vem referido na descrição dos factos constante do vosso ofício, em 22 de maio de 2014, a trabalhadora contactou telefonicamente a jurista do departamento dos recursos humanos da ..., responsável pela análise do pedido em apreço, tendo esta informado e esclarecido a trabalhadora, simultaneamente, de que o pedido pela mesma efetuado, encontrando-se para despacho, carecia, outrossim, de um pressuposto legal conducente ao seu deferimento, não se tratando assim de uma mera recusa institucional, mas sim por via de um impedimento legal, esclarecendo-se, inclusivamente, e informando se a trabalhadora dos regimes legais que poderiam sustentar a sua pretensão, na sequência do que, esclarecida, formulou a mesma novo requerimento, em 12 de maio de 2014, requerendo então a concessão do regime de trabalho a tempo parcial, à luz dos artigos 142.º a 248.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

1.3.12. “Todavia, em 13 de maio de 2014, a trabalhadora ..., apresenta novo requerimento a revogar e dar sem efeito o requerimento do dia anterior, mantendo na íntegra todos os pressupostos legais contemplados no requerimento datado de 26 de março de 2014”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** O artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:
- “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 atividade incompatível com a respetiva 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.2.1. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “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 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;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.

2.3. É de realçar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito ao trabalho a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos,

depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, o pedido para trabalhar a tempo parcial só se justifica se o/a trabalhador/a requerente já tiver gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, no pressuposto de que o filho tenha idade não superior a seis anos, conforme estabelece o n.º 1 do referido artigo 51.º.

2.3.1. Assim, ao contrário do que refere a Direção-Geral ... sempre foi e continua a ser entendimento desta Comissão, nomeadamente, através dos pareceres n.ºs 25/CITE/2013, 151/CITE/2013 e 231/CITE/2013, de que o disposto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho só é aplicável, no caso dos progenitores com filhos de idade não superior a seis anos, que pretendam requerer trabalho a tempo parcial, só o devendo fazer após o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.3.2. Pois, no que se refere aos progenitores com filhos de idade superior a seis anos, a norma do n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, não lhes é aplicável, se estes não tiverem gozado a licença parental complementar, como no caso “sub judice”, em virtude de já não a poderem gozar e porque esta não é obrigatória, nem poderia ser por não ser subsidiada como é, por exemplo, a licença parental (que em parte é obrigatória), ou por ser remunerada parcialmente, no caso de gozo da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial.

2.3.3. Ora, não sendo obrigatório o gozo da licença parental complementar, não faria qualquer sentido que o legislador fizesse depender o direito

a requerer o trabalho a tempo parcial de trabalhador com filho menor de doze anos, ou independentemente da idade, de filho com deficiência ou doença crónica, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, do gozo anterior da licença parental complementar, quando esta já não pode ser gozada pelo/a trabalhador/a, em virtude do seu filho ter idade superior a seis anos. Aliás, seria absurdo e contrário ao princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.), que o legislador impedisse um/a trabalhador/a com filho de idade superior a seis anos, seja até aos 12 anos ou mais no caso de filho com deficiência ou doença crónica, de exercer o seu direito a trabalhar a tempo parcial, por não ter gozado a licença parental complementar, que é um direito facultativo do/a trabalhador/a.

- 2.3.4.** Ao invés, faz todo o sentido que o legislador faça depender o direito a requerer o trabalho a tempo parcial de trabalhador com filho menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, do gozo anterior da licença parental complementar, quando esta ainda não tenha sido gozada por trabalhador/a com filho de idade não superior a seis anos, em virtude da alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho prever um direito semelhante mais benéfico para o/a trabalhador/a que é a licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, que pode ser gozada até 12 meses, sem necessidade de autorização por parte da entidade empregadora, bastando apenas informação a esta, com a antecedência de 30 dias, relativamente ao seu início, por ser considerada prestação efetiva de trabalho e por não determinar perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, conforme dispõem o

n.º 5 do artigo 51.º e a alínea e) do n.º 1 do artigo 65.º, ambos do Código do Trabalho.

2.4. O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho estabelece que “o empregador apenas pode recusar o pedido (de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível) com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (ou serviço), ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, o que significa que o pedido do/a trabalhador/a não pode ser recusado com outro fundamento.

2.5. Dispõem os n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial (ou em regime de horário flexível).

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção 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 receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes 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 receção 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

2.6. Assim, ao contrário do que refere a Direção-Geral ... sempre foi e continua a ser entendimento desta Comissão, nomeadamente, através do sítio da CITE na internet, que, no caso do empregador não concordar com o pedido da trabalhadora, se abre o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, conforme ilustram os pedidos de parecer a que deram origem os pareceres da CITE referidos no ponto **2.3.1**. Pelo que, ao não enviar o processo à CITE, considera-se que a entidade empregadora aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, em que se evidencia a desconformidade com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 2 do artigo 55.º e nos n.ºs 2, 3, 5 e 8 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, a CITE emite parecer no sentido da DIREÇÃO-GERAL ..., aceitar e aplicar, nos termos do n.º 8 do citado artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado, em 26.03.2014, pela sua trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador 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, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3.** A CITE delibera, também, enviar o presente parecer à Inspeção-Geral ... para os efeitos legais aplicáveis, caso esta Comissão não tenha

conhecimento de que a situação em causa se encontra resolvida, nos trinta dias seguintes à receção deste parecer pela Direção-Geral ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2014**