

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 520/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à reclamação do parecer n.º 520/CITE/2019, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação do trabalhador ... ao receber parecer favorável à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário a tempo parcial a trabalhador com responsabilidades familiares.

Processo n.º 3488 - TP/2019

I

Em 07.11.2019, a CITE recebeu do trabalhador ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por UNANIMIDADE dos membros presentes na reunião da CITE de 25.09.2019, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., parecer esse que foi favorável à intenção de recusa.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação, o trabalhador refere, sucintamente, o seguinte:

2.1. “O aqui requerente, em 30 de julho de 2019, deu entrada nos serviços administrativos desse ..., de um requerimento no sentido da atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do que possibilita o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualizada conferida pela Lei 14/2018, de 19 de março. -

2.2. *Uma vez que é o progenitor de duas menores de 12 anos, na circunstância, as meninas, ... e ..., com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

2.3. *Tendo sido requerido aquele horário pelo período de um (1) ano, com início em 1 de setembro de 2019 e término em 1 de setembro de 2020, mais declarando que com este período não seria esgotado o período máximo de duração.*

2.4. *Sendo solicitado ainda uma carga horária semanal de 17h30, em que cada dia de trabalho seja completo (com turnos de 7 horas).*

2.5. *Em primeiro lugar, importa sublinhar que o aqui requerente foi notificado, e-mail datado de 23 de agosto de 2019, pelas 19h18, remetido pelo Técnico Superior, Jurista, do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do ..., Exmo. Senhor Dr. ..., do Despacho exarado pela Exma. Senhora Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos daquele ... ao abrigo de competência subdelegada.*

2.6. *Isto é, 4 (quatro) dias após o final do prazo perentório de 20 (vinte) dias para comunicação da recusa da pretensão tida em vista pelo aqui requerente, determinado no artigo 57.º n.º8 alínea a) do mesmo Código do Trabalho, o*

qual obriga a que nos 20 (vinte) dias após a receção do pedido de atribuição de trabalho a tempo parcial, se o empregador pretender indeferir esse pedido, tenha que comunicar essa intenção de recusa por escrito. (...)

2.7. Sucede que a entidade empregadora pública recebeu o requerimento apresentado pelo aqui requerente em 30 de julho de 2019, data em que foi assinado o aviso de receção do requerimento interposto pelo ora requerente.

2.8. Daqui que o início do prazo de 20 dias coincidissem com o dia 31 de julho de 2019, sendo este o 10.º dia do prazo de 20 (vinte) dias para a entidade empregadora comunicar a sua intenção de recusar e indeferir o pedido apresentado pelo requerente, se for esse o caso.

2.9. Terminando o prazo (o vigésimo dia após o início da contagem do prazo) no dia 19 de agosto de 2019, uma segunda-feira, data até à qual o ... deveria ter comunicado a intenção de recusa e indeferimento da pretensão do requerente.

2.10. O que não aconteceu, uma vez que a notificação com o Despacho de indeferimento daquela Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e a Informação que o suportou foi apenas remetido no dia 23 de agosto de 2019, por e-mail.

2.11. O que gerou no ato silente, no “silêncio” da entidade empregadora pública, o deferimento tácito da pretensão do aqui requerente, uma vez que aquela norma do artigo 57.º n.º 8) do Código do Trabalho é absolutamente clara na estatuição de que:

2.12. A entidade empregadora aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que este os tiver formulado se naquele prazo de 20 dias não comunicar a intenção de recusar aquele pedido.

- 2.13. *Como não comunicou aquela intenção nos vinte dias, fê-lo apenas no 24.º dia após a receção do pedido, autorizou no silêncio e aceitou a pretensão do aqui requerente nos termos em que o mesmo a apresentou.*
- 2.14. *Invocou aquele ... como fundamento para rejeitar, embora extemporaneamente, o pedido do aqui requerente que este prazo de 20 (dias) deve ser contabilizado nos termos do que prevê o Código do Procedimento Administrativo, ou seja, apenas em dias úteis, suspendendo-se aos sábados, domingos e feriados, pelo que assim sendo, a sua notificação ao trabalhador seria dentro do prazo.*
- 2.15. *Contudo, e como esmagador número de Pareceres sobre esta matéria emitidos por essa Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego demonstram, este prazo perentório tem que ser contabilizado nos termos do que concretiza por via de regra o Código do Trabalho no que a situações de contabilização de prazos processuais e procedimentais diz respeito, isto é, como dias consecutivos;*
- 2.16. *E não como dias úteis já que, como o Código do Trabalho exige e prevê a contagem como dias úteis de determinados prazos para o exercício de direitos por parte de trabalhadores ou empregadores, prevê essa circunstância especialmente, como é o caso das situações previstas no artigo 43.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, por exemplo.*
- 2.17. *Sucedem, porém, e surpreendentemente, que o Parecer emitido por V. Exas. em reunião da CITE, realizada em 25 de setembro pretérito, não propugnou por esta orientação, contrariando o disposto no Parecer da CITE nº164/2013, datado de 3 de Julho de 2013, bem como o Parecer 336/2014, o que não deixou de causar uma evidente estupefação e perplexidade ao ora requerente, dado que, foi com base precisamente nesses pareceres e nessas orientações da CITE que o ora requerente estruturou e orientou o seu "modus operandi" tendente à autorização do pedido.*

- 2.18. *Daqui que, e uma vez que se impõe uma uniformização de orientações por parte dessa CITE, sob pena de não existir certeza, segurança e estabilidade no Direito, no que à garantia ao respeito dos direitos dos trabalhadores em funções públicas, em conseguirem conciliar as suas obrigações profissionais com as responsabilidades familiares e parentais para aqueles que possuam descendentes menores de 12 anos, diz respeito à Conciliação e salvaguardada constitucionalmente no artigo 59.º n.º1 b) da C.R.P.*
- 2.19. *Que cria dúvidas, insegurança no sistema, incerteza no direito, desconfiança e penaliza objetivamente o aqui requerente, já que em circunstâncias iguais e perante pedidos anteriores de semelhante natureza outros trabalhadores tiveram as suas pretensões atendidas, mas o ora requerente não, o que cria uma situação de injustiça, desigualdade de tratamento e desfavorecimento, que a lei e a CRP não consignam nem caucionam, lesando-o objetivamente.*
- 2.20. *Aliás, e para se ter uma ideia, por exemplo, no que à norma do artigo 337.º do Código do Trabalho diz respeito, referente à prescrição de créditos laborais, é esmagadora e uniforme toda a Jurisprudência no sentido de não ser efetuada a contabilização do prazo de um ano após a cessação da relação contratual em dias úteis e, outrossim, em dias consecutivos (vide os Acórdãos da Relação de Coimbra de 13 de Outubro de 2016, da Relação de Lisboa de 18 de novembro de 2015, da Relação de Évora de 28 de Junho de 2017 e da Relação do Porto de 30 de Maio de 2018, entre inúmeros outros),*
- 2.21. *Não especificando detalhadamente o Código do Trabalho a forma de contabilização em dias consecutivos uma vez que esse é o regime regra, o regime supletivo geral do Código do Trabalho, apenas não funcionando assim em situações especiais em que o próprio Código do Trabalho o determine expressamente,*

- 2.22. *Vigorando aí sim nos casos especiais a contabilização em dias úteis, mas apenas quando o C.T. o consigne especificadamente.*
- 2.23. *A propósito disto, reiteramos o que prevê o Parecer da CITE n.º164/2013, datado de 3 de julho de 2013, em que o aqui requerente também baseou e fundamentou o seu pedido, na segurança e confiança de que esta era a orientação adaptada uniformemente por parte da CITE, o qual versava precisamente sobre a contabilização em dias úteis ou consecutivos da norma do artigo 57.º n.º 8 a) do Código do Trabalho, passamos a citar literalmente aquele Parecer (...).*
- 2.24. *Ainda na mesma esteira e sempre utilizando a orientação uniforme da CITE sobre esta matéria, contrariada agora com este surpreendente parecer emitido por V.ª Exa. atentemos no que estatuiu o Parecer 336/2014, emitido em 17 de outubro de 2014 no âmbito do Processo 947 —TP/2014(...).*
- 2.25. *Mas se a orientação dominante da CITE já não seria só por si eloquente, daqui a enorme surpresa com a decisão assumida no Parecer à margem referendado de que ora se solicita a reapreciação, atentemos na Jurisprudência dos Tribunais Superiores, como é o caso do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, emitido em 27 de março de 2019, no âmbito do Processo n.º12279/16.IT8LRS.L1-4, emitido após um Recurso interposto por um Hospital, EP.E, que versava precisamente sobre o deferimento de um pedido efetuado por um trabalhador na ausência de comunicação de recusa dentro do prazo dos 20 dias consecutivos do artigo 57.ºn.º8 a) do Código do Trabalho e a própria fundamentação de recusa.*
- 2.26. *Assim, atentemos na parte final do Venerando Acórdão daquela Relação de Lisboa (...);*

- 2.27. *Sendo que no caso da norma do artigo 57.º n.º8 a) C.T como a norma do que dispõe especificamente entende-se que vigora o regime regra da continuidade e consecutividade dos prazos.*
- 2.28. *Aqui chegados, outro argumento que leva a que o aqui requerente suscite a reapreciação do Parecer, tem a ver com a circunstância de V. Exas. utilizarem como argumento para recusarem o pedido do ora requerente com base no facto do pedido por este efetuado não indicar que o trabalhador havia utilizado antes a licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades nos termos do previsto no artigo 55.º n.º4 do C.T, algo que nem sequer é exigido, não é condição prévia de aprovação nem tem qualquer conexão com a natureza do pedido efetuado pelo Requerente.*
- 2.29. *O aqui Requerente efetuou o seu pedido ao abrigo da norma do artigo n.º1 nas suas várias alíneas do Código do Trabalho, pelas quais se poderá confirmar pela transcrição que aqui fazemos abaixo, que nenhum delas indica ou exige essa referência, como se comprova(...).*
- 2.30. *Daqui se podendo demonstrar que em momento algum tal exigência é efetuada e nem poderia sê-lo,*
- 2.31. *É que uma autorização para este trabalho a tempo parcial não tem qualquer conexão com a licença parental complementar, nem uma condiciona a outra, estamos a abordar prerrogativas e direitos distintos e para se perceber como a Parecer elaborado por V. Exa. padece de fundamentos desenquadrados temos que V. Exa. invocam como exigindo o n.º4 do artigo 55.º do C.T aquela declaração de gozo prévio da licença parental complementar e se nos detivermos na análise dessa norma, como transcrevemos aqui, nada dessa norma corresponde ao que V.ª Exa. invocam(...).*

- 2.32. *Dado que esta norma apenas aborda e corresponde à possível prorrogação até dois anos do trabalho a tempo parcial, nada referenciando sobre qualquer licença parental complementar.*
- 2.33. *A única norma do artigo 55.º do C.T que faz referência a licença parental complementar é a norma do n.º2 desse artigo, que menciona apenas a possibilidade de o trabalho a tempo parcial poder ser gozado após o gozo da licença parental complementar,*
- 2.34. *Mas apenas como uma possibilidade, uma opção de que goza o trabalhador uma obrigatoriedade ou, muito menos, uma condicionante para uma autorização ou recusa de um pedido de trabalho a tempo parcial,*
- 2.35. Até porque um trabalhador em funções públicas pode necessitar de prestar trabalho a tempo parcial para acompanhamento de menores de 12 anos e não optar por gozar a licença parental complementar, um direito não condiciona outro.
- 2.36. *Sem deter, e em bom rigor, licença parental complementar, licença para assistência a filhos e prestação de trabalho a tempo parcial, são direitos sociais que integram as regras para a proteção da parentalidade mas que se diferenciam entre si, mas são interdependentes e não estão interconexionados, significando isto que a concessão ou autorização para o gozo de um destes direitos não condiciona qualquer um dos outros, isto é, o mero gozo de um direito anterior não pode impedir o gozo de um direito ou prerrogativa destinado a períodos mais adiantados do crescimento dos descendentes, do mesmo modo que a recusa de um deles numa fase inicial, não impede que posteriormente, um desses direitos que possa ser requerido mais tarde e para acompanhar filhos até aos 12 anos, por exemplo, possa ser concedido.*

2.37. *Em face do exposto, atendendo ao deferimento tácito já consolidado pelo silêncio da entidade empregadora pública (INEM, I.P) nos 20 dias seguintes consecutivos ao pedido apresentado pelo aqui requerente, como estatui o artigo 57.º n.º8 a) do Código do Trabalho, dado que o vigésimo dia subsequente à apresentação do pedido de horário a tempo parcial coincidiu com o dia 19 de Agosto de 2019 e V. Exas. apenas em 23 de agosto pretérito comunicaram ao ora requerente a intenção de recusa, quando o teriam que concretizar, impreterivelmente, até ao dia 19 de agosto sob pena de caducidade do direito de recusa, sendo que, com base na orientação que vinha a dominar os Pareceres emitidos por V. Exas. este silêncio permitia a autorização tácita do pedido, algo que foi surpreendentemente contrariado por V. Exas. até porque não existiu alteração na redação legislativa, impondo-se. Por consequência, uma uniformização de modo a garantir a segurança, estabilidade, certeza e confiança no direito, para além de que, com esta uniformização se impedirá que se cristalize uma enorme injustiça e um tratamento desigual do aqui requerente relativamente a outros trabalhadores de entidades públicas, em circunstâncias exatamente iguais. Simultaneamente, requer-se a reapreciação daquele Parecer, dado que, para fundamentar a recusa ao pedido do aqui requerente, foi invocada uma alegada exigência legal aquando da apresentação do pedido de trabalho a tempo parcial que não consta da redação da norma do artigo 57.º n.º1 do C.T, ao abrigo da qual este trabalho a tempo parcial tem que ser requerido. “*

3. Em 15.11.2019, a CITE remeteu cópia da presente reclamação à entidade empregadora para se pronunciar sobre a matéria, tendo esta, respondido no prazo legal, referindo, nomeadamente, o seguinte:

3.1. *“Tendo sido notificada, nos termos do artigo n.º 192 n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo, da Reclamação do Parecer n.º*

520/CITE/2019 — Processo n.º 3488/TP/2019, para, querendo, alegar o que tiver por conveniente, venho junto de V. Exas., expor o seguinte:

- 3.2.** *“Em resposta à notificação de V. Ex, no âmbito do processo supra identificado, cumpre informar que este ... mantém a posição comunicada a essa Comissão em 30 de agosto de 2019, concordando por conseguinte com o Parecer n.º 520/CITE/2019 — Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial trabalhador com responsabilidades familiares, 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.º3488/TP/2019, emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que V. Exa. dirige”.-*

III

4. Analisados os 38 artigos vertidos nesta reclamação, duas conclusões nos assistem identificar:
5. A questão do prazo exaustivamente vincada nesta reclamação, como já o havíamos afirmado em sede de emissão de parecer prévio, não podemos atender à questão formal, sem antes analisarmos a questão substancial, que aqui se prende, em sabermos se o pedido, contém em si todos os elementos, exigidos pela norma legal aplicável, bem se entende esta posição, sob pena de, independentemente de os/as requerentes preencherem os requisitos, terem acesso ao instituto pretendido, melhor dizendo ao gozo de um direito, que a lei não lhes permite, que é o caso em apreço.

6. A outra questão, aqui fulcral, é o pedido do trabalhador, que se diga, em abono da verdade, assim o exige a lei, e nada tem a ver com interpretações e uniformizações por parte desta Comissão.
7. Avaliado que foi o pedido de trabalho em regime de tempo parcial efetuado pelo trabalhador, verificamos nós, que o trabalhador, nada disse quanto à exigência prevista no n.º 2 do artigo 55.º do CT: “O direito pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, **depois da licença parental complementar**, em qualquer das suas modalidades.”
8. Verificamos também, que, nem no pedido inicial, nem em sede de apreciação, nem agora ao abrigo da reclamação, é dito que idade têm afinal os filhos do requerente.
9. A este respeito, consideramos, esta reclamação, como um ato inútil, na medida em que, não acautela o interesse, do requerente, pois o referido artigo 55.º ao propugnar por uma obrigatoriedade no gozo prévio da licença parental complementar, acautela os interesses dos/das requerentes, pois, faz depender apenas o gozo dessa licença de uma informação, de início e termo da licença, para poder ser gozada. Sendo uma das modalidades, *trabalho a tempo parcial*, daí a interligação, entre o artigo 51º e o artigo 55.º.
10. Perante os elementos existentes no processo, a CITE emitiu parecer indicando ao trabalhador que efetuasse um novo pedido, tendo

apenas que esclarecer se já gozou a licença parental complementar, no caso de os/as filhos/as, terem menos de 6 anos de idade.

11. Ao invés de fazer um novo pedido, o trabalhador, vem reclamar, e mais uma vez não traz à colação, nem da idade dos filhos/as, nem se já esgotou o gozo da licença parental complementar, como a lei impõe.
12. Diga-se ainda, no caso de os filhos terem menos de 6 anos, poderá o trabalhador, informar a entidade empregadora, com um mês de antecedência, que vai gozar a licença parental complementar, na modalidade de tempo parcial, conforme disposto no artigo 51.º n.º 1 al. b) e assim conseguirá conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal. -

IV

Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário a tempo parcial o a trabalhador com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, e não havendo outros fundamentos e argumentos, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 520/CITE/2019, aprovado em 25.09.2019, por unanimidade, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.