CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: JUNHO **CIRCULAR N.º 52/2016**

ASSUNTO: Um caso de "parecer prévio", do CITE.
Solicitação de trabalho a tempo parcial.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, 26 Março, a **CITE,** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, – é um órgão tripartido, que tem por missão

" (...) prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho."

sendo uma das suas atribuições, tal como consta da al. c), art.º 3:

" c) – 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".

o que, efectivamente,

Tem consagração no art.º 55, n.º 1, Código Trabalho,

" 1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva (...) **tem direito a trabalhar a tempo parcial.**"

direito esse que pressupõe que, previamente (n.º 1, art.º 57),

" 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 (...)".

e, ainda neste art.º 57, após reconhecer que o empregador pode recusar o pedido (n.º 2); comunicando por escrito a decisão, fundamentada (n.º 3 e n.º 4); a qual decisão poderá, por sua vez obter a apreciação pelo trabalhador requerente (n.º 4), no prazo de 5 dias. Ora,

Havendo ou não apreciação, pelo trabalhador, "...no fim do prazo para a apreciação pelo trabalhador", determina o **n.º 5**, deste art.º 57,

" 5 – (...), o empregador **envia o processo** para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...)."

Portanto, como se vê, tudo encaixa perfeitamente, entre os 2 diplomas: Dec.-Lei n.º 76/2012 e Código Trabalho.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Vejamos agora esta estatística: segundo o OIT, no ano 2015 havia uma relação emprego-população

— de 46 para as mulheres; e,

— de 72 para os homens,

e, o que é interessante e a ter em consideração,

— as mulheres gastaram em média, por dia, mais 4 horas e 20 minutos de trabalho em tarefas domésticas; e,

— os homens gastaram em média, por dia, mais 2 horas e 16 minutos em tarefas domésticas.

Ora, isto representa uma carga horária/dia, enorme, trabalho profissional + trabalho doméstico. Daí,

Tem aumentado por parte dos trabalhadores, com filhos menores ou doentes, o requerer o trabalho em regime: de tempo parcial ou horário flexível. Como se viu é um direito do trabalhador.

Só que, é necessário não ignorar o outro lado da moeda: o direito do Empregador ao Trabalho, para que contratou aquele trabalhador. O esquema produtivo está montado, as peças, máquinas/operador/equipas estão a funcionar. Logo, perder parte do trabalho de um dos elementos da equipe, tem reflexos graves. E é necessário salvaguardar os interesses do empregador, que mais não são da empresa, logo, de todos os seus empregados. Daí,

Requerendo o trabalhador (a) o horário parcial, por ex., é necessário preencher o restante tempo: a equipa não pode ficar desfalcada; a máquina parada por um período de trabalho. Ora; o trabalhador não é uma máquina, tem aptidões, conhecimentos que lhe são próprios. Meter alguém, a tempo parcial, a termo e pelo período em que o trabalhador vai usar o horário parcial, representa quebra de produção, em princípio. Daí,

Não admira que o Legislador tivesse dado a possibilidade de o Empregador "...**pode recusar o pedido**". Há aqui um choque de interesses. Daí, se o patrão pode recusar o pedido, desde logo está condicionado a 2 fundamentos, e só:

— com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa;

— com fundamento na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Contudo, a "recusa" do pedido não produz efeitos plenos. A seguir o empregador

— o empregador faz um processo, do qual constará:

a) - a cópia (fotocópia) do pedido do trabalhador;

b) - a intenção de recusa do pedido, devidamente fundamentado;

c) - a apreciação do trabalhador, se este a tiver apresentado.

e vai tudo, sob registo e aviso recepção, para o CITE.

O CITE, no prazo de 30 dias,

— notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer,

o qual pode revestir duas formas:

- se o CITE, não se pronuncia no prazo de 30 dias, considera-se que o CITE é favorável à posição do empregador (deferimento tácito);
- se o parecer do CITE é desfavorável ao empregador, das duas uma:

a) - o empregador conforma-se com o parecer desfavorável e vai conceder ao trabalhador o horário parcial ou flexível; ou,

b) - o empregador não se conforma e vai recorrer ao Tribunal, para que este se pronuncie. Por ex., reconheça o Tribunal que o fundamento da recusa, do empregador, é válido.

Como se vê, não é fácil lidar com o pedido do trabalhador. Até aqui, descrevemos a actuação activa do Empregador. Mas, este pode não reagir ao pedido; então, tenha em atenção que a abstenção de pronúncia, tem como consequência e **ACEITAÇÃO DO PEDIDO**, nestes três casos:

A - se o empregador não comunicar a intenção de recusar o pedido, no prazo de 20 dias.

B - se o empregador, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes à notificação do CITE, prazo de 30 dias; ou, findo este prazo, sem o CITE dizer nada.

C - se o empregador não submeter o processo à apreciação do CITE, dentro do prazo de 5 dias.

Como se viu, o empregador tem 20 (vinte) dias para se pronunciar sobre o pedido do trabalhador. Portanto, não se precipite. Como se trata de matéria em que vai estar em causa, opondo-os, o interesse da Empresa; e, o interesse

do trabalhador em dispensar mais tempo à família, é forçoso concluir que o Empregador parte em desvantagem. Logo,

Não se precipite, fundamente bem a recusa, – sendo caso disso –, não poupe argumentos. Pondere bem o que é ficar com um trabalhador a meio tempo, durante anos e anos.

O trabalhador não pode apresentar um pedido qualquer. O n.º 1, art.º 17, exige que o pedido contenha os seguintes elementos (por escrito):

— indicação do prazo previsto;
— declaração que o menor, identificando-se o mesmo, vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação;
— no regime de tempo parcial que não está esgotado o período máximo de duração.
— a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
— na modalidade a tempo parcial, que o outro progenitor tem a actividade profissional; e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

Com a cada vez maior consciência dos deveres familiares, não admirará que os pedidos de horários parciais vão aumentar.

Repare que este pedido pode ser feito pelo trabalhador/homem; ou, pela trabalhadora/mulher. Únicas condições a apresentar pelo trabalhador(a) é a existência de

— filho menor de 12 anos; ou,
— independentemente da idade, filho com deficiência a doença crónica; e,
— e, viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt