

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR N.º 47**

**MÊS: MAIO**

**ASSUNTO:** PARENTALIDADE: ALGUNS DIREITOS.

TRABALHO A "TEMPO PARCIAL"; HORÁRIO FLEXÍVEL – DIREITOS DOS TRABALHADORES.

Se for ao Código Trabalho, ler o art.º 35, ficará admirado com a caterva de licenças, dispensas e direitos que a PARENTALIDADE atribui aos Trabalhadores: nada menos que 18!

Vamos, nesta Circular, tratar de uma: als. o), do n.º 1, art.º 35, CT:

— Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares – art.º 55:

A base deste direito, do Trabalhador, é a seguinte (n.º 1):

“ 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”.

direito que pode ser exercido por qualquer dos progenitores; ou, por ambos em períodos sucessivos; depois da licença parental complementar.

Corresponde, o tempo parcial, normalmente “...a metade do praticado a tempo completo”.

A situação resulta, unicamente, de um pedido do Trabalhador. E, pode ser prestado o trabalho: diariamente, de manhã, ou de tarde; ou, em três dias por semana. Pode, **apenas em circunstâncias muito especiais, ser recusado o pedido**, --- ver mais à frente.

Pode ser prorrogado: até 2 anos, na situação normal; por mais 3 anos, no caso de um terceiro filho (ou mais); por mais 4 anos, no caso de filho com deficiência ou doença crónica. Mas,

**Atenção** ao n.º 5, do art.º 55: durante o regime, trabalho a tempo parcial, o beneficiário/trabalhador não pode exercer outra actividade, nomeadamente: trabalho subordinado ou prestação de serviços fora da sua residência.

Cessando o período para que foi concedido o horário parcial, o beneficiário/trabalhador, diz o n.º 6, art.º 55,

“ 6 – (...), retoma o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo” repare, o Empregador é obrigado a repor o horário normal. Não pode impedir que o trabalhador passe a cumprir o horário normal.

**Atenção:** intimamente ligado a este art.º 55 está o art.º 57. Este artigo trata o modo como o trabalhador deve pedir a passagem ao horário a tempo

parcial. É um direito do trabalhador, mas ele tem regras a cumprir. Assim, o pedido tem de ser feito:

- a) - por escrito;
- b) - com uma antecedência mínima de 30 dias (calendário);
- c) - fazendo constar no escrito os seguintes elementos:

A - nome do filho e declaração que ele vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador requerente;

B - que no regime a tempo parcial, o período máximo de duração não está esgotado;

C - que o outro progenitor também trabalha 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 (horário) do trabalho a tempo parcial, pretende o trabalhador/requerente exercer.

Mas, cumprindo o trabalhador todas estas exigências, pode ver o seu pedido recusado? – Pode. Mas, atenção, apenas nestas duas situações da Empresa (n.º 2):

- a) - com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
  - b) - ou, na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- o que, como se vê, são portas muito estreitas para se recusar o pedido.

O Empregado é obrigado a responder (n.º 3):

A - por escrito;

B - no prazo de 20 dias, contados da data da recepção do pedido.

**Atenção:** o escrito, da recusa do empregador, não pode ser um, seco, NÃO. A recusa tem de ser, no escrito (n.º 4):

- a) - fundamentada, devidamente, a intenção da recusa. O que,
- b) - na nossa opinião, deve ir acompanhada da opinião escrita das Chefias, directas ou indirectas, apresentando uma ou ambas as razões indicadas acima e que resultam do n.º 2, do art.º 57. Bem fundamentada.

Mas, o processo não pára aqui: o trabalhador/requerente pode apresentar “uma apreciação” à recusa:

A - por escrito;

B - no prazo de 5 dias, a partir da data da recepção da recusa.

**Repare:** a existência destes prazos, --- 20 dias; 5 dias ---, leva-nos a aconselhar que os escritos, sendo entregues em mão, se recolha uma cópia a data e a assinatura de quem o recebe; se enviado pelo Correio, com aviso de recepção. Só assim se pode controlar essas datas.

Claro, temos aqui um conflito: o Trabalhador quer um horário parcial; o Empregador, opõe-se. Como resolver?



# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Responde o n.º 5, do art.º 57:

- a) - no prazo de 5 dias;
- b) - subsequentes ao fim do prazo de 5 dias, do trabalhador, para apreciação da recusa pela Empregadora,
- c) - esta, a Empregadora, envia o processo para apreciação pela “entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”; ou seja,
- d) - para CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), porquanto, é uma das suas atribuições, decidir estes conflitos, como resulta da al. c), do art.º 3, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 Março.
- e) - sendo que o processo deve conter, obrigatoriamente (n.º 5):
  - cópia do pedido do trabalhador;
  - a resposta da Empresa, com os fundamentos (e documentos) da recusa; e,
  - a “apreciação” do trabalhador, se houver.
- f) - o CITE deve responder em 30 dias, à Empresa e ao Trabalhador, com o seu parecer. Mas, se não o fizer neste prazo, atenção (n.º 6):

“..., considera-se favorável à intenção do empregador se não foi emitido naquele prazo”. Mas,
- g) - se o CITE der parecer favorável ao trabalhador, então o Empregador só pode recusar o pedido, atenção (n.º 7):

“..., após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo”.

NOTE, tenha em atenção que se considera que o Empregador “...aceita o pedido do trabalhador”, tal como está formulado:

- a) - se não comunicar ao trabalhador a intenção de recusa no prazo de 20 dias, após a recepção do pedido.
- b) - se, tendo comunicado o Empregador a recusa, não informar o trabalhador  
“..., da decisão sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes à notificação do CITE
- c) - se não submeter o processo à apreciação do CITE dentro do prazo de 5 dias (vide n.º 5).

Temos, por fim, que a violação dos n.º 2, 3, 5 ou 7, deste art.º 57, CT, constitui “contra-ordenação grave”.

ATENÇÃO: apenas por dever de ofício, refere-se que existe uma LEI N.º 91/2009, de 9 Abril, dita, Lei de Protecção Social da Parentalidade. Embora no art.º 19 trate do “Subsídio para assistência a filho”, nada tem a ver com o assunto que estivemos a tratar.

Recentemente, o Tribunal da Relação do Porto, com um Acórdão de 2 Março 2017, tratou desta matéria. Transcrevemos o semanário, pelo seu interesse prático:

“ O Código Trabalho/2009 deu concretização à tutela constitucional da parentalidade, --- arts. 33; 127, n.º 3; e, 212, n.º 2, da Constituição da República ---, com o art.º 56, do Código, que confere ao Trabalhador o direito, nos termos nele previstos, à atribuição de horário de trabalho flexível; o que, assim, não consubstancia violação dos direitos constitucionais do Empregador à livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, nem limitação ilícita aos seus poderes directivos consagrados no art.º 97, Código (Poder de direcção).”

Como se viu, este “direito” do Trabalhador, que tenha um filho menor de 12 anos, --- ou, com deficiência ou doença crónica ---, a trabalhar a tempo parcial, obriga a um procedimento muito cauteloso; onde não podem ser suprimidas etapas; onde existem prazos a cumprir (alguns deles bem curtos, 5 dias); comunicação obrigatoriamente por escrito; numa palavra,

Não é permitido improvisar, trapalhadas ou desenrascanços. Exige-se uma actuação “profissional”, quer por parte do Empregador; quer do Trabalhador, requerente. Logo,

Não tem outro remédio, --- e não ignoramos como deve ser penalizante ver uma máquina parada; ou, ter de reorganizar o esquema produtivo, só porque um trabalhador se lembra (ou, teve real necessidade) de entrar num esquema de horário parcial. Mas, não se esqueça, é um direito que lhe assiste, reconhecido no art.º 55; e, regulado no art.º 57, ambos do Código Trabalho.

Por fim: claro, se o trabalhador entra a trabalhar em regime de tempo parcial, apenas recebe a retribuição correspondente ao tempo que trabalha, tal como resulta da al. a), n.º 3, art.º 154, Código Trabalho.

A fechar: obstar, o Empregador, a que o trabalhador exerça o direito a trabalhar a tempo parcial, quando preencha as condições prevista no Código, constitui contra-ordenação grave, --- n.º 7, art.º 55, Código Trabalho.

 Carlos F. Santos