

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 48/2018

— CITE – Um caso prático – N.º 5.

— Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

O CITE, um órgão tripartido, criado para o “...fomento e acompanhamento do diálogo social”, é um organismo que interfere no campo laboral, logo, interessa que as Empresas **não esqueçam** a sua existência. Como se vai ver,

No caso que se vai apresentar, ignorar a obrigação da sua interferência na solução do exercício de um direito pelo trabalhador,

— o de o trabalhador pretender trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível, em razão de responsabilidades familiares, irá constituir uma **contraordenação grave**, logo, pesada coima. É que,

Efectivamente, esta Comissão, para a Igualdade no Trabalho e no Emprego --- CITE ---, começou por ter por missão

“...prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional”

mas hoje, regulado o seu funcionamento no DECRETO-LEI N.º 76/2012, de 28 Março, nos termos do art.º 2, tem por missão, além dessa,

“...colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais”, na tal finalidade da igualdade entre homens e mulheres; e, atenção,

“...**bem como** as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal no sector privado, (...)”.

Daí, o caso acima apresentado, da pretensão apresentada pelo trabalhador para, por motivos familiares, pretender trabalhar em horário parcial ou horário flexível cai, como se vê, no âmbito das atribuições do CITE. Mas,

Onde está essa pretensão/direito do Trabalhador regulado na Lei? – Nos arts. 55, 56 e 57, Código Trabalho. Assim,

→ Diz o n.º 1, art.º 55, 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 em comunhão de mesa e habitação, **tem direito a trabalhar a tempo parcial**”.

E, diz o n.º 1, art.º 56, 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 em comunhão de mesa e habitação **tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível**, (...)”.

E, por fim, no art.º 57, CT, que tem o título: “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Encontramos uma regulamentação, exaustiva, de como o processo se inicia, decorre e finaliza, --- 10 números. Assim:

— Primeiro passo – o trabalhador, por escrito, ^{informa} ~~informa~~ o empregador que

“...pretende trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível”

que é o cumprimento, pelo trabalhador, do chamado dever de informação. O Empregador não tem o dever de descobrir, antecipar-se, conceder ao trabalhador o acesso a um horário mais ajustável com os seus deveres profissionais. O trabalhador é que tem, ponderando os seus deveres e obrigações, casados com o seu interesse, pretender, pedindo por escrito, aceder a um horário parcial ou flexível.

— Segundo passo – ligado ao primeiro, o pedido/escrito deve conter/apresentar todos os elementos indicados nas várias alíneas (3); e, subalíneas (3) que constam do n.º 1:

a) - Indicação do prazo previsto, para a alteração do horário;

b) - Fazer constar do pedido, o seguinte:

- que o menor vive, em comunhão de mesa e habitação, com o trabalhador;
- que no regime a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração: 12 meses (al. b), n.º 1, art.º 51, CT); ver, caso especial no n.º 4, art.º 55, CT.
- no regime a tempo parcial, que o outro progenitor trabalha; e,
 - ao mesmo tempo não se encontra a gozar igual direito; ou, que está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;

c) - qual a modalidade que o trabalhador pretende, para trabalhar a tempo parcial: só de manhã; só de tarde (todos os dias); ou, 3 dias por semana.

— Terceiro passo – o trabalhador apresentou o pedido escrito. E agora? Pois, agora, a palavra é dada ao Empregador. Ele é que vai decidir, como se costuma dizer, tem a palavra!... E, pode actuar assim:

A- Tem o direito de recusar o pedido. Mas, só o pode fazer por escrito. Esse escrito terá de cumprir o seguinte:

PRIMEIRO – tem de ser comunicado ao trabalhador em 20 dias, “...a partir da recepção do pedido”.

SEGUNDO – só pode recusar invocando estas 2(duas) razões:

- ⊕ exigências imperiosas do funcionamento da empresa;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (veja n.º 2, art.º 57, CT).

TERCEIRO – apresentada a recusa, fundamentada, o trabalhador pode apresentar, por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias, a sua “apreciação” à recusa.

E, cá está o momento em que o CITE intervém, razão de ser da presente Circular,

QUARTO – nos 5 (cinco) dias, após o prazo para o trabalhador se pronunciar, o Empregador “...envia o processo” para o CITE com todos os seus componentes:

- cópia do pedido do trabalhador;
- o fundamento da intenção de recusar do Empregador; e,
- havendo, a apreciação da recusa, por parte do trabalhador.

QUINTO – o CITE tem 30 (trinta) dias para notificar as partes, empregador e trabalhador do seu “parecer”. Mas, atenção,

- se nada disser, no prazo de 30 dias, considera-se que é “...favorável à intenção do empregador”. Mas,

SEXTO – se for desfavorável o parecer do CITE ao Empregador, este só pode recusar o pedido após “...decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

B- Considera-se que o Empregador aceita o pedido, atenção, “nos seus precisos termos”, nas seguintes situações:

Primeiro – se não comunicar a intenção de recusa do pedido no prazo de 20 (vinte) dias, “...após a recepção do pedido”.

Segundo – se, tendo o Empregador comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 (cinco) dias subsequentes à notificação referida acima no “Quinto”; ou, no fim do prazo referido nesse número.

Terceiro – se não submeter o processo à apreciação do CITE, “...dentro do prazo previsto”, “...nos cinco (5) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador”, --- veja acima o “Quarto”.

C- Para o pedido de prorrogação, os passos a dar são os mesmos.

Chegados aqui, é natural que conclua:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ Irra, que confusão! – Não admira que tão poucos trabalhadores se lembrem de utilizar este direito!”

E é verdade. É que o exercício deste direito tem custos para o Trabalhador/requerente. Desde logo, além da trabalhadora a percorrer todo o percurso acima descrito, acresce que o n.º 5, do art.º 55, Código Trabalho, determina:

“ 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”.

Portanto, em perspectiva, perda de proventos para o trabalhador, por ver reduzido o seu horário de trabalho.

Portanto,

Sem dúvida o “processo” para o trabalhador aceder ao direito de trabalhar a tempo parcial, com responsabilidades familiares, é algo de complicado. Mas,

É como caminhar na floresta: é tudo um questão de seguir os trilhos assinalados, indicados pelas placas. Também aqui, foi isso que tentamos fazer, decompondo por letras e números os passos a dar, no meio da floresta “legislativa” que são os arts. 55, 56 e 57, do Código do Trabalho.

Siga os sinais... claro,

Ao fazer este trabalho visamos informar o Empregador sobre este assunto. Uma visão do instituto, pelo lado do Empregador.

