

OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*



Pareceres prévios

- 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 imperiosas 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 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;
- Se a entidade empregadora pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho). Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de despedimento, toda a documentação do respetivo processo de despedimento.

Comunicações obrigatórias

- Se a entidade empregadora não pretender renovar o contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo da sua licença parental, tem que comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP e alínea d) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro). A comunicação a enviar deve ser acompanhada de cópia da comunicação de não renovação ao/à trabalhador/a e de cópia do respetivo contrato de trabalho, conforme formulário modelo (em construção).