

**PARECER N.º 419/CITE/2018**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 12.02.

Processo n.º 1529/FH/2018

- 1.1. A CITE recebeu em 22.06.2018, por protocolo, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., nos termos do artigo 56.º, do Código do Trabalho (CT).
- 1.2. Por **requerimento**, recebido pela entidade empregadora em **08.05.2018**, pessoalmente (em mão), veio a trabalhadora solicitar o exercício de funções em regime de horário flexível das 08h00 às 16h00, face à necessidade de dar apoio familiar, nomeadamente, ao seu filho menor com 1(um) ano de idade, até este completar os 12 (doze) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da **intenção de recusa**, por correio eletrónico, em **29.05.2018**, rececionado na mesma data, depois de ultrapassado o prazo legal, o qual terminou em 28.05.2018, ou seja, 1(um) dia após o *terminus*.
- 1.4. A trabalhadora não apresentou resposta à intenção de recusa.
- 1.5. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em **22.06.2018**, por protocolo, rececionado na mesma data, depois do termo do prazo previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, o qual ocorreu no dia 11.06.2018, isto é, 11 (onze) dias depois da data limite.
- 1.6. Verificou-se a existência da conformidade do pedido com os requisitos legais para autorização de trabalho em regime de horário flexível, previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

- 1.7.** Pelo exposto, ao abrigo das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora considera-se aceite nos seus precisos termos, por incumprimento daqueles prazos legais.
- 1.8.** Nestas circunstâncias, dos dados do processo, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido desta considera-se aceite nos seus precisos termos.
- 1.9.** Não obstante a decisão ora deliberada, importa ter presente as disposições conjugadas dos artigos 9.º, 13.º, 68.º, n.º1 e 59.º, n.º 1, al. b), da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagram como tarefa fundamental do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais, a promoção do bem-estar e igualdade real, a efectivação dos direitos sociais, a proibição da discriminação, a protecção dos pais e das mães na educação dos seus filhos materializando os conceitos da maternidade e da paternidade enquanto valores sociais eminentes e, nessa medida, assegura-se o direito dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 1.10.** Na concretização dos princípios e disposições aplicáveis do Direito Europeu e do Direito Constitucional, estabelece a lei substantiva que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional exercida com a vida familiar e pessoal de cada um (a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho), bem como, tem o dever de facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho).
- 1.11.** Acresce que o direito estabelecido no artigo 56.º, do Código do Trabalho, apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, cabendo à entidade empregadora gerir as necessidades de serviço com o as do/as trabalhadores/as à conciliação da actividade profissional com a sua vida pessoal, assegurando, assim, o exercício do direito que lhes assiste.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**