

PARECER N.º 42/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.
Proc. N.º 05/FH/2018

- 1.1. A CITE recebeu a 02.01.2018, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 27.12.2017, da ... 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, ..., técnica administrativa, a exercer funções na Clínica Lusíadas Almada Forum, nos termos do artigo 56.º, do Código do Trabalho (CT).
- 1.2. Por **requerimento**, recebido pela entidade empregadora em **30.11.2017**, conforme informação da entidade empregadora constante do ofício que remete o processo a esta Comissão, vem a trabalhadora solicitar o exercício de funções em regime de horário flexível com "(...) De segunda a sexta feira(dias úteis): das 10h às 19h (1h hora de almoço) Descanso semanal e complementar: Sábado e Domingo (...)", para prestar apoio aos seus filhos menores de 11 (onze) e 5 (cinco).
- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da **intenção de recusa**, por carta registada com aviso de receção, expedida em 27.12.2017, conforme consta do processo, por isso, fora do prazo legal de 20 dias, contados a partir da receção daquele pedido, que terminou no dia 20.12.2017, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que ao abrigo da alínea a) do n.º 8 deste mesmo dispositivo legal, o pedido da trabalhadora deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.
- 1.4. 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.
- 1.5. 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.

- 1.6.** Importa, ainda, referir, que 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).
- 1.7.** 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, sendo que tais exigências não se compadecem com o número de pedidos de regime de horário flexível já concedidos ou a conceder, quando requeridos, 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.
- 1.8.** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direcção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.".

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE

JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.