

**PARECER N.º 439/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 1692/FH/2018

- 1.1. A CITE recebeu em 06.07.2018, por correio eletrónico, 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 ... do ..., nos termos do artigo 56.º, do Código do Trabalho (CT).
- 1.2. Por **requerimento**, recebido pela entidade empregadora em **12.06.2018**, com o n.º de entrada ..., veio a trabalhadora solicitar o exercício de funções em regime de horário flexível entre as 8:30h e as 17:30h, de segunda a sexta feira, e alternadamente, sábado ou domingo, no horário das **8:00h às 15:00h** ou das **14:30h às 21:30h**, pelo período de 5 (cinco) anos, a contar de 12.09.2018, face à necessidade de dar apoio familiar, nomeadamente, ao seu filho menor com 6 (seis) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora tinha 20 (vinte) dias contados da receção do pedido para comunicar à trabalhadora, por escrito, a sua decisão, o que, no caso em apreço, deveria ter acontecido até 02.07.2018.
- 1.4. Contudo, **a entidade empregadora não comunicou qualquer decisão escrita à trabalhadora**, não dando, assim, cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.5. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em **06.07.2018**, por correio eletrónico, e rececionado na mesma data.
- 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 da alínea a) 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 daquele prazo legal.
- 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 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM AS DECLARAÇÕES DE VOTO QUE SEGUEM:**

**DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS**

“Tratando-se de uma aceitação nos precisos termos, os pontos 1.10 a 1.12 não devem constar do parecer.”

**DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP)**

“A CGTP no processo 1692/FH/2018 considera que no caso em apreço, quando esteja em causa uma situação de decurso do prazo ou incumprimento dos prazos, previstos no artigo 57.º do C.T., pode e deve ser apreciada a questão substancial, tendo em conta o princípio da celeridade processual e da economia processual e para garantir integralmente os direitos em apreciação.

Esta é a nossa posição, sem prejuízo de votarmos favoravelmente o parecer proposto à Comissão.”