

**PARECER N.º 74/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.

Processo n.º 138/FH/2018

- 1.1. A CITE recebeu a 22.01.2018, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 19.01.2018, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., operador de produção, a exercer funções na ..., nos termos do artigo 56.º, do Código do Trabalho (CT).
- 1.2. Por **requerimento**, recebido pela entidade empregadora em **data não apurada**, veio o trabalhador solicitar o exercício de funções em regime de **horário flexível das 8:00 horas às 16:30 horas**, para prestar apoio ao seu **filho** menor **portador de deficiência** (autismo).
- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora notificou o trabalhador da **intenção de recusa**, no dia **12.06.2017**, por correio registado com aviso de receção assinado em **30.06.2017**.
- 1.4. O trabalhador respondeu à intenção de recusa em **10.10.2017**, por carta registada, ao que a entidade empregadora, ao entender tratar-se de um novo pedido, volta a responder, por carta registada, com aviso de receção assinado em **19.12.2017**.
- 1.5. Se se considerasse que o trabalhador fez um novo pedido e que a notificação que lhe foi efectuada, em **19.12.2017**, por parte da entidade empregadora, tratou-se de uma intenção de recusa, ainda assim, o processo, apenas, foi remetido à CITE, em **19.01.2018**, depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, e cujo terminus operou no dia **05.01.2018**, contudo, tal já havia sucedido em **14.07.2017**, data limite para remessa do processo, em face da notificação da intenção de recusa em **30.06.2017**, pelo que, ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo, o pedido do trabalhador sempre se consideraria aceite nos seus precisos termos, por incumprimento daquele prazo legal.

- 1.6. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido deste considera-se aceite nos seus precisos termos.
- 1.7. 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.
- 1.8. 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).
- 1.9. 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**