

**PARECER N.º 300/CITE/2019**

**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 1924/FH/2019

- 1.1. A CITE recebeu em **10.05.2019**, por correio registado, com aviso de receção, 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 naquele ..., no ..., nos termos do artigo 56.º, do Código do Trabalho (CT).
- 1.2. Por **requerimento**, recebido pela entidade empregadora em **10.04.2019** - de acordo com o carimbo apostado no próprio documento com o registo ..., veio a trabalhadora solicitar o exercício de funções em regime de horário flexível, no período entre as 8:00h às 12:00 e das 13:00h às 17:00h, até que o seu filho mais novo complete os 12 (doze) anos de idade.
- 1.3. O pedido resulta da necessidade de acompanhar e prestar assistência aos seus filhos menores com 8, 7 e 3 anos de idade, respetivamente, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.
- 1.4. 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 **30.04.2019**.
- 1.5. Contudo, **a entidade empregadora comunicou a sua decisão à trabalhadora, por correio eletrónico, via e-mail, em 02.05.2019, não dando, assim, cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**
- 1.6. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em **08.05.2019**.

- 1.7. Afigura-se, assim, existir conformidade do pedido com os pressupostos legais para autorização de trabalho em regime de horário flexível, previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.
- 1.8. 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.
- 1.9. 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.
- 1.10. 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.
- 1.11. 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).
- 1.12. 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 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**