

PARECER N.º 727/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 de fevereiro.

Processo n.º 3210-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.06.2024 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de trabalhador avícola na entidade empregadora supra identificada.

1.2. em 14.05.2024, a entidade empregadora rececionou, do trabalhador acima mencionado, um pedido de prestação de trabalho em horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Alega para os devidos efeitos que tem dois filhos com 7 (sete) e 1 (um) ano de idade, a quem necessita prestar o devido acompanhamento.

Fundamente o pedido no facto de a menor com 7 anos de idade residir com o requerente e a outra progenitora em regime de guarda partilhada, fazendo a alternância semanal e que o menor com 1 ano de idade reside com o requerente e outra progenitora em comunhão de mesa e habitação.

No documento remetido à entidade empregadora, o trabalhador vem sugerir quer lhe seja elaborado um horário nos seguintes termos:

- De segunda a sexta-feira das 8h00m até 17h00m, com período para intervalo de descanso diário de 60 minutos, com folgas fixas ao sábado e domingo e isenção de trabalho aos feriados.

Solicita que tal horário perdure até que o menor com 1 (um) ano de idade perfaça 12 anos.

1.3. Por carta de 27.05.2024, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(..)

Exmo. Senhor:

Acusamos a recepção, em 14 de maio de 2024, do vosso pedido de prática de horário flexível, tendo em conta as circunstâncias nele expostas, cujo teor aqui damos por inteiramente reproduzido.

E, em resposta ao conteúdo da mesma, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, reiteramos o que já lhe foi transmitido em comunicações anteriores, com os fundamentos seguintes:

1°)- *O senhor exerce as funções de trabalhador avícola, lidando, no nosso caso, com aves — galinhas - (animais vivos).*

2°)- *Desta categoria profissional faz parte do núcleo essencial de funções, a necessidade de, durante os fins de semana, o trabalhador avícola se deslocar ao pavilhão a que está adstrito, para fazer uma vistoria/supervisão aos animais e às condições do pavilhão.*

Tal é feito de manhã e ao final do dia; ou seja, 1/2 hora de manhã e 1/2 hora ao final do dia, aproximadamente, com o respectivo acréscimo remuneratório por esse facto, no montante de 220,00 €.

3°)- *No núcleo de exploração avícola de ..., onde trabalha V. Exa., existem dois trabalhadores avícolas, o senhor e ..., que combinam rodar a supervisão, entre si, pelo que a V. Exa. apenas cabe o desempenho assinalado, de quinze em quinze dias.*

4°)- *Esta vistoria é gerida livremente entre si e o outro seu colega, assim como nos outros pavilhões, os restantes trabalhadores avícolas fazem o mesmo, podendo trocar entre eles, escolher as horas, etc.,*

5°)- *Tendo esta supervisão um carácter absolutamente flexível.*

6°)- *Não vislumbramos, pois, como tal possa ser impeditivo de usufruir das suas condições de paternidade, tendo em conta que durante os fins-de-semana é nosso conhecimento que exerce e desempenha outros trabalhos, em meios exteriores, amplamente publicitados nas redes sociais.*

7°)- *Por conseguinte, e, em primeiro lugar, esta breve presença na empresa aos fins-de-semana - cerca de 1/2 hora de manhã e cerca de 1/2 hora ao final da tarde - não fixas, é absolutamente essencial ao funcionamento da empresa, pois os animais não podem ficar o fim-de-semana sem serem inspecionados, assim como as respectivas condições técnicas dos diversos equipamentos (distribuição de alimento, de fornecimento de água, sistema de ventilação, etc.).*

8°)- *Por outro lado, não é viável, contratar uma pessoa só para exercer o que V. Exa. não pretende, ou seja, não é viável, como facilmente se compreende, contratar uma pessoa que venha à empresa, de quinze em quinze dias, fazer as descritas actividades dos fins-de-semana.*

9°).. *Finalmente, também não é possível efectuar trocas de trabalhadores, para as suas pretendidas ausências, por razões sanitárias de biossegurança, uma vez que os trabalhadores não devem circular entre pavilhões, e/ou trocar de núcleo de exploração avícola (para não haver transporte de eventuais motivos de doença).*

Assim sendo, e, em síntese, invocamos:

1°)- *Exigências ponderosas do funcionamento da empresa;*

2°)- *Impossibilidade de contratação para a substituição do que pretende deixar de exercer; e*

3°)- *Impossibilidade de trocas internas entre núcleos de exploração avícola diferentes,*

1.4. O trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

3. *Invoca a respondente que na Exploração de ... onde o trabalhador exerce funções só existem dois trabalhadores avícolas, o respondente e o Colega, ..., sendo certo que a função de supervisão é rotativa de quinze (15) em quinze (15) dias aos fins de semana.*
4. *Acrescenta que a função de supervisão é gerida entre o trabalhador e o Colega (...) livremente, sendo que o mesmo se aplica aos “restantes trabalhadores avícolas, podendo trocar entre eles, escolher horas, etc...”*
5. *Invocam também que a “breve presença, na empresa aos fins de semana cerca de 1 ou 2 horas de manhã e cerca de 1 ou 2 horas ao final da tarde, não fixas, é absolutamente essencial ao funcionamento da empresa”.*
6. *Acrescenta, ainda, que não é viável contratar um trabalhador para fazer as funções de quinze (15) em quinze (15) dias, bem como não é possível fazer trocas entre trabalhadores por razões de sanitárias e de biossegurança.*
7. *Contudo, salvo o devido respeito, não pode o trabalhador concordar nem aceitar a recusa nem os fundamentos invocados que de resto não se mostram exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
8. *Com efeito, a recusa fundamenta-se no facto de ser absolutamente essencial ao funcionamento da empresa a função de tratador ao fim de semana, de quinze (15) em quinze (15) dias, concretizada em 1/2h no período da manhã e 1/2h no período da tarde, alegando a inviabilidade económica para contratar outros trabalhadores, assim como a impossibilidade de fazer trocas entre trabalhadores por razões de sanitárias e de biossegurança.*
9. *No entanto, é procedimento corrente dentro da empresa substituir os trabalhadores com função de supervisão, por outros trabalhadores da empresa que desempenham funções de limpeza ou até por trabalhadores em regime de trabalho temporário, por faltas ou férias do pessoal.*
10. *Na verdade, existem cinco (5) trabalhadores da limpeza, que prestam serviços em outras explorações e que recorrentemente substituem colegas na exploração de ..., e que podem substituir o respondente, sendo certo que é prática comum desempenharem funções de supervisão quando necessário.*
11. *Ora, se existem trabalhadores disponíveis para o exercício da função de supervisão ao fim de semana, assim como é prática comum fazer a substituição dos mesmos por outros trabalhadores da empresa e, até, recorrer a trabalhadores em regime do trabalho temporário, não se verifica nenhum dos argumentos invocados pela empresa.*
12. *A adoção de um horário flexível, embora se reconheça que obriga a empresa a adaptar-se, não é impossível de concretizar.*
13. *Muito menos com os argumentos apresentados.*
14. *Para além do filho nascido (...2023) existe uma outra filha nascida a ../2017 que frequenta o primeiro ciclo do ensino básico.*

15. *A progenitora do filho menor e mulher do trabalhador, por motivos profissionais, não pode estar com as crianças ao fim de semana.*
16. *O trabalhador tem a parentalidade alternada da sua filha menor, e em consequência a residência alternada semanalmente, pelo que o tempo que dedica à filha ..., está condicionado ao referido regime, sendo nulo quando exerce a função de supervisão ao fim de semana.*
17. *A progenitora da sua filha mais velha, em virtude de explorar um espaço comercial, muitas vezes, aos fins de semana e feriados, recorre ao progenitor da ... para que possa estar com a filha mesmo não sendo dia da guarda partilhada.*
18. *Os tempos familiares de qualidade são passados ao fim de semana quando a sua filha mais velha não está na escola.*
19. *O horário flexível permite proteger o direito dos trabalhadores de acompanhamento dos menores e a conciliação entre a vida profissional e familiar.*
20. *A entidade patronal está obrigada a adaptar-se e a dotar-se dos meios necessários para permitir o horário flexível aos trabalhadores que a ele tenham direito.*
21. *O trabalhador mantém o pedido inicial, pelo que deverá o processo seguir para a Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego para emissão de Parecer.*
- (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de

acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora

apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-

Ihe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever 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 (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 8h00 e as 17h00, com folgas fixas aos fins de semana e exclusão de trabalho em dias feriados, a fim de prestar assistência aos seus filhos de 7 (sete e 1 (um) anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure até que o menor com 1 (um) ano de idade, perfaça 12 anos.

Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada

por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do estabelecimento comercial em que a requerente presta as suas funções.

2.31. Na verdade, da intenção de recusa notificada ao trabalhador requerente, verifica-se a existência dos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, porquanto a entidade empregadora, alega que tendo em conta que o requerente exerce as funções de trabalhador avícola, fazendo parte do núcleo essencial de funções, a necessidade de durante os fins de semana, se deslocar ao pavilhão a que está adstrito, para fazer uma vistoria/supervisão aos animais e às condições do pavilhão, que é feito de manhã e ao final do dia - cerca de 30 minutos de manhã e 30 minutos ao final do dia, e que no núcleo de exploração avícola de ..., local onde o requerente exerce funções, existem apenas dois trabalhadores avícolas – o requerente e outro trabalhador, que rodam, entre si, de quinze em quinze dias as vistorias ao fim-de-semana.

2.32. Assim, face ao notificado ao trabalhador em sede de intenção de recusa, afere-se que o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pelo trabalhador requerente, colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento aos fins de semana, face aos recursos humanos necessários e disponíveis ao estabelecimento comercial.

2.33. Acresce ainda que, ao contrário do que entende o trabalhador requerente, não é exigível à entidade empregadora a contratação outros/as trabalhadores/as em virtude da exigibilidade da implementação de um horário flexível, porquanto, por esse motivo, o horário flexível, nos termos da lei em vigor, cede sempre, quando estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa. O mesmo se diga quanto à substituição dos trabalhadores, porquanto uma coisa é a substituição de trabalhadores/as em períodos de curta duração, como sejam o caso de férias, realidade diferente, será a substituição de um trabalhador pelo período de 11 anos, face ao horário flexível formulado.

2.32. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada ao trabalhador, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição do trabalhador aos fins-de-semana, local onde o mesmo desempenha funções, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)