

## **PARECER Nº 582/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 2542-FH/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 03.05.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com as funções de Balanceiro.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 08.04.2024, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- *“Horário atual: Seg. a Sex. Das 08:00 as 12:00 e das 13:00 as 17:00*

*Horário pretendido: Entrar entre as 7:30 e as 8:30, horário de almoço das 12:30 às 13:00 e sair entre as 16:00 e as 17:00. Entrarei mais cedo sempre que for possível, prescindirei do horário de almoço e sairei apenas quando terminar o serviço.”*

- Declara que reside com as filhas menores, de dois e quatro anos de idade, em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Por documento escrito, em 24.04.2024, e posteriormente via CAR, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido formulado alegando, designadamente, o seguinte:

- *“Uma das regras gerais do porto definidas pela A ..., é o seu horário de funcionamento, período de trabalho normal e períodos de trabalho suplementar. O horário de funcionamento do porto de ... é de 24h/dia, 7 dias por semana. Sendo considerado período normal trabalho de Segunda a Sexta Feira, em dias úteis, das 8:00 h às 17:00h e das 17:00 h às 01:00 h, com períodos de refeição das 12:00h às 13:00 h (Almoço), e das 20:00 h às 21:00 h (Jantar). Todos os outros períodos de trabalho consideram-se como trabalho suplementar.”*

- “5 - O Terminal portuário do ..., local onde o trabalhador Sr. ... desempenha as suas funções, é um Terminal Portuário do qual a ... e a ... detêm a licença de uso exclusivo para descarga e carga de navios, armazenamento, receção e expedição de mercadorias a granel, de e com destino às suas fábricas.

6 - A ... exerce a sua atividade neste terminal ao abrigo de um contrato de prestação de serviços, que tem sido renovado, celebrado entre a ... (empresa de estiva) e a ... e ..., respeitando os Princípios Gerais do Funcionamento do Porto nomeadamente o seu horário atrás referido.”

#### - “6.1 IMPORTAÇÃO

**DESCARGA DOS NAVIOS** - a mercadoria dos navios é descarregada para o cais e de seguida transportada do cais para os parques ou armazéns existentes no interior do Terminal, com respetiva arrumação. Gestão dos parques / armazéns e expedição das mercadorias para as fábricas dos clientes em função dos seus pedidos.

**EXPEDIÇÃO DA MERCADORIA PARA OS CLIENTES** - Em função das suas necessidades, os clientes informam a ... do tipo e quantidade de mercadoria que é necessário expedir diariamente para a fábricas. Em função das suas necessidades os clientes programam e contratam a camionagem necessária para fazer esse transporte. Estas operações de expedição decorrem fundamentalmente no período das 8:00 h às 17:00 h, sendo muito raro ser necessário desempenhar estas operações fora deste período.”

- “A ... que em função das instruções que lhe são dadas pela ... e ... tem que coordenar o serviço interno do terminal para que as operações decorram de acordo com as instruções do seus clientes, recebendo os camiões, fazendo a sua pesagem (tara) informando os motoristas do local de carga e após a carga dos camiões, voltar pesar (bruto) e determinação de peso líquido com emissão das respetivas guias de expedição.”

- “**DESCRIÇÃO DESTAS OPERAÇÕES** - Diariamente, com início do período de trabalho às 8:00 h, os camiões apresentam-se no terminal para transportarem a mercadoria para a qual foram contratados. Por norma, esta operação de expedição de mercadoria só se desenvolve no período entre as 8:00 h e as 17:00h, podendo muito excecionalmente prolongar-se para depois das 17:00 h. Quando chegam ao Terminal e após ser feito o registo da sua entrada, dirigem-se à balança para fazer a 1º pesagem (tara). Depois de efetuada esta pesagem (tara), dirigem-se ao local onde se encontra a mercadoria que vieram buscar, onde serão carregados com recurso a pás carregadoras. Após esta operação de carga, dirigem-se novamente à balança onde são novamente pesados (bruto). Com base na informação das duas pesagens, são emitidas as guias de expedição e transporte que acompanharão o camião durante o transporte.”

#### - “6.2 EXPORTAÇÃO

Operação semelhante à importação, mas em sentido inverso.”

- “**OS RECURSOS INTERNOS DA ...**, estão dimensionados às necessidades da empresa e são fundamentalmente alocados a funções de gestão, controlo, e manutenção, com a seguinte composição:

- 1 Engenheiro, que é o Encarregado Geral da ... e não só do Terminal da ...,

- 1 Chefe de Operações (estivador) responsável pelas operações de carga e descarga dos navios.

- 1 Mecânico responsável pela manutenção do equipamento do Terminal

- 1 Balanceiros responsável pela pesagem dos camiões, emissão de Guias e atividades conexas.”

- “8. FUNÇÕES DO BALANCEIRO, as tarefas de pesagem e emissão de guias, são as funções principais do balanceiro.

O sucesso da atividade de expedição, depende da coordenação de todas as entidades e trabalhadores envolvidos na atividade, em um trabalho onde se alguém falha toda a operação falha, envolvendo os clientes, os transportadores, a portaria do terminal, a pesagem e carga da mercadoria nos camiões com recurso a pás carregadoras.”

- “Dado que, decorrente dos regulamentos gerais de funcionamento instituídos para todo o porto de ..., o funcionamento dos Terminais portuários em ..., iniciam a sua atividade às 8:00 h terminando este período de trabalho às 17:00 h, com almoço das 12:00 h às 13:00 h, também a ... e o Terminal da ... cumprem este horário e é com base nele que todos os serviços são planeados e organizados. Não é pelo exposto possível à ... dar provimento à pretensão do seu trabalhador Sr. ... porque e resumidamente os tempos de trabalho que pretende vir a cumprir no seu local de trabalho abrangem períodos em que não vai ter camiões para carregar, esvaziando por isso o conteúdo das suas funções. Do mesmo modo a receção de camiões para serem carregados, bem como a existência de operadores de pás carregadoras para os carregarem em períodos em que não haja balanceiro também não faz qualquer sentido se não puderem ser pesados por falta de balanceiro.”

- “Assim, é neste período das 8:00 h às 17:00 h, com intervalo para almoço das 12:00 h às 13:00 h, que o balanceiro tem de estar disponível para executar as suas funções. É uma função dependente da atividade de outros trabalhadores (motoristas, operadores de pá-carregadora e porteiros), que tem que ser levada cabo em simultâneo com as tarefas desses outros trabalhadores, naquele período e não noutra.”

**1.4.** Por documento escrito, datado de 26.04.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação à resposta ao pedido de autorização para horário flexível

Exmos. Senhores

Não houve qualquer lapso meu ao considerar-me trabalhador portuário, lapso estará em utilizar a categoria de “Estivador” pois já não existe desde 1993, todos os trabalhadores dos portos/terminais, salvo algumas poucas exceções são trabalhadores portuários.

Embora esteja convencido de que conheçam bem, podem conferir o DL nº 280/93, de 13 de Agosto, o REGIME JURÍDICO DO TRABALHO PORTUÁRIO.

*Entendo a razão pela qual os senhores tenham tanta dificuldade em aceitar, pois está em causa a atualização da minha remuneração, entre outras regalias de forma a igualar aos restantes colegas.*

*A ... é operadora portuária e assinou um CCT com o sindicato do qual eu sou filiado, mas não o cumpre comigo (Acredito que seja resolvido em breve.)*

*Os meus colegas portuários sempre que terminam o serviço são dispensados e vão para casa e o mesmo acontece nos dias em que não há qualquer serviço ficam em casa de reserva. Há uma desigualdade de tratamento chocante.*

*Esclarecido este assunto, passarei à apreciação efetiva.*

*Eu pensava que tinha sido bem esclarecedor na carta anterior mas irei ser mais claro e direto.*

*O que realmente pretendo é que seja considerado horas/minutos trabalhados, sempre que chego mais cedo e começo a trabalhar assim como quando utilizo a hora de almoço, como acontece com frequência, quando os camionistas ficam acertar pesos para poder emitir as guias, nestes casos não são necessários mais intervenientes.*

*Pretendo que esse tempo seja contabilizado e compensado para poder sair mais cedo quando o serviço termina.*

*Nestas situações não será de forma alguma necessário ser substituído, porque simplesmente o serviço terminou.*

*Quando o serviço termina o operador da pá-carregadora vai embora e apenas fico eu obrigado a ficar de forma humilhante à espera das 17h para poder sair.*

*Com esta postura da empresa não só me prejudica a mim como às minhas filhas que as obriga a ficar no infantário mais de 11 horas por dia, pois ao sair às 17h é hora de maior tráfego, faz com que demore bastante tempo a chegar a ..., concelho onde moro e onde se localiza o infantário.*

*É referido no ponto 3 que o terminal funciona 24h/dia, 7dias/semana, o que permite que entre antes das 8h como já o faço.*

*Todas as manhãs para que tudo esteja em pleno funcionamento às 8h é necessária toda uma preparação, desde ligar equipamentos, abrir vários programas, por vezes necessário reiniciar equipamentos, que vão desde computadores routers e displays e ainda abastecer impressoras.*

*Tudo isso demora tempo que até então não é contabilizado.*

*No ponto 8 é referido que quando se faz expedições diárias que ultrapassem as 1000 ton é necessário um planeamento e coordenação especial, o que não faz o mínimo sentido, ultrapassa-se isso praticamente todos os dias, e há dias que nem contacto com encarregado do terminal tenho.*

*Trabalho na empresa praticamente à 20 anos, embora tenha categoria de aspirante e ordenado próximo do mínimo, já desempenhei todas as funções existentes no terminal, desde operador de máquinas e gruas a serviços administrativos e substituí o encarregado geral na altura.*

*Eu sei bem o que fazer e não é necessário qualquer intervenção, a intervenção do encarregado é transmitir informação dos clientes, função essa que já fiz no passado.*

*É de salientar que sempre que necessito ausentar-me por exemplo por motivos de saúde ou até mesmo por férias, como aconteceu nas últimas férias mais propriamente na semana do natal, quem me substituiu-me foi o encarregado do terminal.*

*É curioso que quando é para benefício da empresa essa substituição seja válida, e que se fosse para benefício do trabalhador já é um problema.*

*Todos os fundamentos dados pela empresa podem facilmente ser refutados, talvez seja importante referir que noto represálias desde que tive de recorrer judicialmente para que fosse integrado nos quadros.*

*É de realçar que eu enviei a carta por correio registado e foi recebida no dia 8, e que a empresa fez me chegar pessoalmente e por e-mail, no dia 24 ao final cio dia, pois se tivesse de enviar por correio tal como fiz, a carta só iria chegar no dia 29 e estaria fora do prazo estabelecido pela lei.*

*Eu já tinha feito este pedido de flexibilidade de horário por e-mail anteriormente e foi ignorado como é sempre toda a comunicação que faço.*

*Eu não quero mais, apenas igual!*

*Ficarei aguardar a apreciação deste processo por parte da CITE.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 (...); E ainda, nos termos do art.º 2º do citado Decreto-Lei, a CITE tem por missão “prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.”*

**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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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/A 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/a 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 7 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.** 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.

**2.21.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O trabalhador requerente, pai de duas menores de 2 e 4 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível nos seguintes termos: *“Entrar entre as 7:30 e as 8:30, horário de almoço das 12:30 às 13:00 e sair entre as 16:00 e as 17:00. Entrarei mais cedo sempre que for possível, prescindirei do horário de almoço e sairei apenas quando terminar o serviço.”*

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando que o horário de funcionamento, o período normal de trabalho e períodos de trabalho suplementar aplicáveis ao Porto de ... são definidos pela entidade gestora - ... - sendo considerado período normal trabalho de Segunda a Sexta-Feira, em dias úteis, das 08h00 h às 17h00 e das 17h00 às 01h00, com períodos de refeição das 12h00 às 13h00 (Almoço), e das 20h00 às 21h00 (Jantar).

Nesse sentido, refere que as operações de expedição de mercadorias decorrem fundamentalmente no período das 08h00 às 17h00, ocorrendo muito raramente fora deste período, e que as funções de Balanceiro consistem na pesagem dos camiões, emissão de guias e actividades conexas, sendo o trabalhador o único na empresa com estas funções. Assim, os períodos de trabalho que o requerente pretende vir a cumprir abrangem períodos em que não vão existir camiões para carregar, tal como a recepção de camiões para serem carregados não faz sentido se não puderem ser pesados por falta de balanceiro. Nestes termos, é no período das 08h00 às 17h00, com intervalo de almoço das 12h00 às 13h00, que o balanceiro tem de estar disponível para executar as suas funções, as quais dependem da actividade de outros trabalhadores (motoristas, operadores de pá-carregadora e porteiros).

Em sede de apreciação, o trabalhador vem esclarecer que *“O que realmente pretendo é que seja considerado horas/minutos trabalhados, sempre que chego mais cedo e começo a trabalhar assim como quando utilizo a hora de almoço, como acontece com frequência, quando os camionistas ficam a acertar pesos para poder emitir as guias, nestes casos não são necessários mais intervenientes. Pretendo que esse tempo seja contabilizado e compensado para poder sair mais cedo quando o serviço termina. Nestas situações não será de forma alguma necessário ser substituído, porque simplesmente o serviço terminou. Quando o serviço termina o operador da pá-carregadora vai embora e apenas fico eu obrigado a ficar de forma humilhante à espera das 17h para poder sair.”*

**3.3.** Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**3.4.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço<sup>1</sup>, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de 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 Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à 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”*.

**3.5.** Ainda que, aparentemente, não seja essa a verdadeira pretensão do trabalhador, conforme decorre da sua apreciação, este vem solicitar a prestação de trabalho num regime de horário flexível *tout court*, i.e., com flexibilidade no cumprimento das horas de entrada e saída (07h30 – 08h30 e 16h00 – 17h00). Ora, em primeiro lugar cumpre esclarecer que é ao empregador que cabe fixar os períodos de presença obrigatória, nos termos do art.º 56º, n.º3, a), do Código do Trabalho, em conformidade com as necessidades do serviço, pelo que não poderia o requerente ver sempre garantida aquela flexibilidade no cumprimento das horas de entrada e saída já que, conforme decorre da intenção de recusa e igualmente da apreciação do trabalhador, as operações de expedição de mercadorias só decorrem, por imposição externa à empresa e articulação com os seus clientes, entre as 08h00 e as 17h00. Logo, poderia a entidade empregadora estabelecer um período de presença obrigatória com término às 17h00, que o trabalhador teria invariavelmente de cumprir. Aliás, o regime de

---

<sup>1</sup> Disponível em [dgsi.pt](http://dgsi.pt)

horário flexível não obsta à obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar, verificados os seus pressupostos, nos termos dos art.ºs 226º e ss., do Código do Trabalho.

Por outro lado, é obrigatória a estipulação pela entidade empregadora de um intervalo de descanso no regime de horário flexível, conforme determina o art.º 56º, n.º3, c), do Código do Trabalho, pelo que não é possível prescindir do horário de almoço, conforme solicita o trabalhador.

**3.6.** Por outro lado, o trabalhador é, efectivamente, o único que desempenha funções de balanceiro, sendo que o facto de ser substituído ocasionalmente pelo encarregado do terminal nos períodos de férias e outras ausências ao trabalho não significa que possa ser constantemente por ele substituído nas suas funções e por um período de largos anos, sobretudo nos períodos de presença variável que solicita e quando existisse uma efectiva necessidade da presença de um balanceiro ao serviço (e não de um encarregado do terminal, a quem compete, naturalmente, o desempenho de outras funções).

Ora, sendo as funções de balanceiro desempenhadas quase exclusivamente no período das 08h00 às 17h00, para pesagem dos camiões e emissão das guias, funções que se encontram igualmente dependentes do encadeamento com a actividade de outros trabalhadores do porto (motoristas, operadores de pá-carregadora e porteiros), e sendo o requerente o único a quem compete o desempenho das mesmas, forçoso será concluir que a flexibilidade no cumprimento das horas de entrada e saída pretendida se afigura incompatível com a actividade em causa, dando-se assim por verificadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam ao deferimento da pretensão do trabalhador.

**3.7.** Esclareça-se ainda que o regime de horário flexível e o seu procedimento, conforme gizados pelo legislador nos art.ºs 56º e 57º, do Código do Trabalho, são totalmente alheios à fiscalização do cumprimento do período normal de trabalho contratado, questão que deve ser resolvida nas instâncias competentes.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** Não obstante, 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)



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).**