

PARECER N.º 61/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 de fevereiro.

Processo n.º 55-FH/2025

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de **03.01.2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente de Bordo.

1.2. Por carta datada de **02 de dezembro de 2024**, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

(...)

Ex.mos Senhores,

..., n.º, na qualidade de .. Trabalhadora, tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 08/06/2024 Venho expor e requerer a VExas o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, n.º2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a VExas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

1, tendo o empregador de proporcionar aos trabalhadores condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, devendo, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhes essa mesma conciliação, nos termos do disposto nos artigos 127.º n.º3, 212.º n.º 2, b) e 221.º n.º 2 do Código do trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º n.º1, b) da Constituição da República Portuguesa.

Venho, através CIO presente, requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível, respeite os seguintes limites:

- Início (hora de apresentação / Sign-on): 05h00

- Término (calços + 30 min/Sign-off: 15h00

- **Descanso semanal, a ocorrer, ao sábado e domingo.**
- **Não laboração em dia feriado.**

Mais se informa que este pedido não irá prejudicar o serviço, pois os limites que aqui se requerem, além de diminutos, estão perfeitamente enquadrados naquilo que são as necessidades do serviço, enquadrando-se inúmeros VOOS de ida e volta, no horário em causa.

A título de exemplo consideremos a ida e volta de Lisboa-Paris, Lisboa -Milão, Lisboa-Madrid, Lisboa-Barcelona, entre outros."

1.3. Por correio eletrónico, em **24.12.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

(...)

Exma. Senhora, ...

Acusamos a receção do seu pedido, com vista à prestação de trabalho em regime que designou de horário flexível.

Em resposta ao mesmo, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, por se entender que a aceitação do horário por si concretamente pedido colocaria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa). Ora vejamos:

1. O horário requerido

- Início (Hora de Apresentação/Sign-on): 05h00

- Término (Calços + 30 min/Sign-off): 15h00

- Descanso semanal, a ocorrer, ao sábado e domingo.

- Não laboração em dia feriado.

II. Da invalidade do seu Pedido

1. A prestação de trabalho dos Trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. é definido com base num regime de escalas para um setor ou série de setores; isto é, o Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro, prevê, no Anexo III, a designada subparte FTL (Flight Time Limitation), limitações do tempo de voo e de serviço e requisitos de repouso, regulamento esse que foi executado na ordem jurídica interna pelo Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de março. Na ..., em cumprimento desses normativos específicos da atividade, vigora o Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao Regulamento Interno e/ou ao Acordo de Empresa celebrado entre a ... e o SNPVAC, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

2. Ou seja, os Trabalhadores são escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores de voo, aplicando-se os limites do mencionado Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT), garantindo a laboração da atividade de voo 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

3. Pelo que, o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos Trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil, conforme elencado em 1).

4. O que V. Exa. vem requerer é um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções - serviço de voo.

III. Razões imperiosas do funcionamento da ...

5. A sua solicitação, limita a sua prestação de trabalho a períodos de serviço de voo (PSV) sem pernoita, excluindo faixas horárias e fixando folgas — o que é manifestamente incompatível com o serviço de voo.

6. Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicáveis a V.Exa., nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida pela

7. Sem conceder, as limitações que impõe impediriam que cumprisse os tempos de trabalho para os quais foi contratada e pelos quais é remunerada.

8. De facto, apesar de existirem voos na faixa horária indicada no seu pedido, também é verdade que os existentes já se encontram distribuídos pelos Trabalhadores da sua categoria profissional, nas mesmas condições e com idênticas restrições de planeamento, inviabilizando a concessão do pedido por V. Exa. formulado.

9. Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos Trabalhadores com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos formulados nos presentes termos sem que isso comprometa irremediavelmente a sustentabilidade da Empresa e, assim, as mais elementares exigências de funcionamento da mesma.

Face ao exposto, e em virtude da presente recusa, informa-se que V. Exa. poderá, querendo, apresentar por escrito uma apreciação à presente resposta da ..., no prazo de cinco (5) dias. No termo deste prazo, o seu pedido será enviado para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da sua apreciação.

(...)

1.4. Em 15 de outubro de 2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(...)

Ex.mos Senhores,

..., nº, na qualidade de ...Trabalhadora, tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, tendo sido notificada da recusa de atribuição do horário flexível supra referido, venho expor a Vexas o seguinte:

- Da alegada invalidade do pedido.

Pelo exposto na decisão de recusa a que se responde, a entidade empregadora entende que o pedido por mim apresentado é inválido por as minhas funções não poderem ser desempenhadas em regime de horário flexível.

A legislação aplicável aos trabalhadores da aviação não afasta o regime jurídico da proteção da parentalidade que possui tutela tanto legal como constitucional.

(...)

Pelo que o direito ao horário flexível não deixa de existir e eu não deixo de o poder exercer por laborar neste setor.

Apenas deixarei de poder exercer este direito no caso de V.Exas recusarem o pedido, nos termos da legislação em vigor, isto é, com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de me substituir, sendo eu indispensável.

O que não ocorreu.

Demonstrando-se, aliás, descabida a alegação da invalidade do pedido uma vez que o horário por mim é perfeitamente compatível com vários serviços que a empresa necessita de acautelar, existindo diversos voos aí enquadráveis, já identificados no pedido de horário flexível.

Nomeadamente, ida e volta de Lisboa Paris, Lisboa — Milão, Lisboa — Madrid, Lisboa — Barcelona, entre outros.

Pelo exposto, o argumento da invalidade do meu pedido não pode proceder por não configurar justificação suficiente, do ponto de vista legal, para fundar uma recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos do disposto no Art.º 56º do Código do Trabalho.

Da alegada impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível.

No que respeita à alegada impossibilidade da aplicação do regime de horário flexível, em primeiro lugar a entidade empregadora alega que o horário peticionado não é compatível com os tempos de trabalho aplicáveis, mas logo de seguida refere que existem voos na faixa horária indicada que se encontram distribuídos por outros trabalhadores nas mesmas condições e com idênticas restrições de planeamento.

Ora, além de a entidade empregadora não alegar, provar ou circunstanciar os motivos pelos quais está a recusar o pedido de atribuição de horário flexível em causa, vem agora, expressamente admitir que dá preferência a que outros trabalhadores gozem os seus direitos parentais face a mim.

Vejamos,

Independentemente de a empresa não concordar com o respeito pelo direito ao horário flexível dos seus trabalhadores, sendo reconhecido pela mesma que existem colegas a usufruir - de horário flexível, esta recusa coloca-me numa situação declara discriminação laboral.

Especialmente agravada pelo facto de eu me encontrar a amamentar e, portanto, protegida pela legislação laboral no sentido da inversão do ónus da prova.

Assim, a recusa configura não apenas uma violação do princípio da igualdade e da não discriminação, mas também um desrespeito às disposições legais específicas previstas para trabalhadoras em fase de amamentação.

Nos termos do Código do Trabalho, a proteção concedida às trabalhadoras lactantes inclui o direito a condições de trabalho que sejam compatíveis com esta fase especial da vida, incluindo, entre outros, a flexibilização de horários para assegurar o bem-estar da mãe e da criança, o que aqui foi recusado.

A referida inversão do ónus da prova em situações de discriminação implica que a entidade empregadora deva demonstrar, de forma clara e fundamentada, que a decisão tomada não tem qualquer carácter discriminatório.

Contudo, até à data, não foi circunstanciado qualquer motivo concreto que sustente a recusa, reforçando além da invalidade da recusa, a percepção de tratamento desigual, o que é tão grave como a presente recusa.

Acréscce ainda que tal, só por si, prova a possibilidade de se conciliar o horário flexível com a aviação e a possibilidade de organizar os trabalhadores de forma a respeitar o seu direito a prestar assistência aos seus filhos.

Ao contrário do referido pela entidade empregadora, o Art.º 56º do Código do Trabalho, aplica-se, aos trabalhadores da ... como a quaisquer outros, podendo, obviamente, a entidade empregadora, recusar o pedido, desde que o faça em respeito pelo disposto no n.º 2 do Art.º 57º do Código do Trabalho.

a entidade empregadora não faz, por a seu ver, os seus trabalhadores não terem direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, sem nunca o justificar de forma concreta e com base em argumentos que tenham alguma conexão com o pedido por mim formulado.

inexiste assim, qualquer impossibilidade de aplicação de horário flexível por esta via de argumentação, motivo pelo qual não poderá ser recusado com tal fundamento.

Só podendo, legalmente, o empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

No entanto a entidade empregadora não indica quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa nem a impossibilidade de me substituir.

Requeri o horário flexível nos termos em questão, precisamente por entendi ser um horário possível para a entidade empregadora e compatível com as necessidades do serviço.

Ao contrário do que a entidade empregadora alega, não corresponde à verdade que o horário em questão seja manifestamente incompatível com as funções que desempenho na presente data.

Apesar de se compreender que possa ser mais difícil conciliar os horários de todos os trabalhadores da minha categoria, como em qualquer empresa, não deixa de ser perfeitamente possível

Assim, deve a entidade empregadora, cumprir a lei e alocar os trabalhadores que requereram o horário flexível nos variadíssimos voos que a isso permite, e todos os restantes que não estão especialmente protegidos pela lei por motivo de parentalidade, nos outros.

Não será essa a aplicação do princípio da igualdade onde tratamos de forma igual o que é igual e diferente o que é diferente?

Igualmente gravoso, na esteira do respeito pelos direitos parentais, mostra-se o facto de a entidade empregadora pretender recusar a- atribuição de horário flexível no meu caso, mas admitir a existência de outros trabalhadores que usufruem deste direito criando uma verdadeira situação de desigualdade na empresa.

O funcionamento de uma empresa implica o respeito dos direitos dos seus trabalhadores, não podendo a entidade empregadora escolher uns direitos em detrimento de outros.

Devendo, as regras próprias da aviação, respeitar os direitos constitucionalmente consagrados da proteção e fomento da Parentalidade, e não o contrário.

A verdade é que o empregador para recusar o pedido de horário flexível em questão terá sempre de alegar e provar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, se for indispensável.

O que não fez, limitando-se a tecer comentários gerais sobre a atividade prosseguida pela ... sem concretização ou prova referente ao meu trabalho específico.

Conciliar a vida familiar e profissional implica para mim, ter um horário que me permita prestar assistência ao meu filho.

(...) “

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de

tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, para prestar assistência ao filha menor de 12 anos, nascida a 08.06.2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Neste contexto propõe que o seu horário seja elaborado nos seguintes termos:

- Início (hora de apresentação / Sign-on): 05h00
- Término (calços + 30 min/Sign-off: 15h00
- Descanso semanal, a ocorrer, ao sábado e domingo.
- Não laboração em dia feriado.

3.3. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, não se suscitando qualquer questão relativamente à sua alegada invalidade pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

3.4. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

3.5. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.
Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

3.6. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

3.7. A entidade empregadora recusa o pedido alegando, desde logo, a invalidade do pedido que, segundo entende, consiste num pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente no sector onde desempenha as suas funções, pretendendo apenas fixação de um horário que desvirtua a concreta organização dos tempos de trabalho existentes na área em que desempenha funções – serviço de voo

3.8. Como referimos, nos pontos **2.26** e seguintes desta apreciação, é subsumível ao conceito de horário flexível, de acordo com a mais autorizada jurisprudência, todo o horário que respeitando o enquadramento legal previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, permita a conciliação em concreto da vida profissional com as responsabilidades familiares dos/das trabalhadores/as requerentes, mesmo que seja um horário fixo na sua execução. Pelo que não procede naturalmente a alegada invalidade do pedido arguida pela entidade empregadora.

3.9. Note-se, porém, que a interpretação da entidade empregadora não tem correspondência com a letra da lei, já que uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos/as os/as trabalhadores/as com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional do trabalhador requerente, impedindo-os/as de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar a

contraparte a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho.

3.10. Por seu turno, ainda as regras próprias aplicáveis à aviação civil possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

3.11. Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº ..., de 11.07.2019 “[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”.

3.12. Uma leitura atenta da intenção de recusa apresentada, permite facilmente concluir que os constrangimentos invocados pela entidade empregadora atentam em formulações generalizadas, conceitos indeterminados e juízos conclusivos que em nada abonam à fundamentação da sua posição.

3.13. Assim, refere a entidade empregadora que o pedido da trabalhadora, *limita a prestação de trabalho a períodos de serviço de voo (PSV) sem pernoita, excluindo faixas horárias e fixando folgas — o que é manifestamente incompatível com o serviço de voo; que não poderá a ... conceder o horário pretendido, porquanto, o mesmo não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicáveis nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida pela ...; que, as limitações impostas pela trabalhadora*

impediriam que se cumprisse os tempos de trabalho para os quais foi contratada e pelos quais é remunerada.

3.14. Com efeito, não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível. Além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, **a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.** Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

3.15. Especificamente, a entidade empregadora não demonstra, em concreto, porque razão a prestação da atividade laboral da requerente na amplitude temporal que indica significa um efectivo constrangimento. Diga-se, por exemplo, não são mencionados voos ou escalas (como refere a entidade empregadora) que se mostrem de impossível concretização em resultado da inexistência ou insuficiência de meios humanos.

3.16. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, mostram-se alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

3.17. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

3.18. Saliente-se, ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

3.19. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

3.20. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

3.21. De resto, é mencionada a já existência de outros/as trabalhadores/as a prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

3.22. Por isso, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da

paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

3.23. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

3.24. Importa, por último esclarecer que, quanto ao **pedido de dispensa de trabalho em dias de feriado**, a este propósito, impõe-se recordar que, consagra o n.º 4 do artigo 56.º do C.T. que: *“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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. (sublinhado nosso).*

3.25. E, tem sido entendimento maioritário desta Comissão ser 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/ou 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 diário.

3.26. Assim sendo, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, formulado pela trabalhadora, só poderá ser atendido em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que equivale a dizer que, só será atendível desde que seja obtido o acordo da mesma, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56º do Código do Trabalho .

Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e com as restrições aduzidas, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

3.27. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite **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

4.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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

4.3. Reitera-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

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).
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.

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 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)