

PARECER N.º 70/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 53 - FH/2025

I – OBJETO

- 1.1. Por correio eletrónico de 01.01.2025, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Copiloto.
- 1.2. Por correio eletrónico de 04.12.2024 o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, refere, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) 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.***

(...)

Assim, venho solicitar a V. Exas, 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.

(...)

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

- **Início (Hora de apresentação/Sign-on): 11h00**

- **Término (Calços+ 30 min/Sign-off): 22h00**

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

Mais se informa que este pedido não irá prejudicar o serviço, pois os limites que aqui se requerem, 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- Zurique, Lisboa- Terceira, Lisboa -Frankfurt, Lisboa- Funchal, entre outros.

(...)”

- 1.3.** Por correio eletrónico de 24.12.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) ”

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).

(...) ”

Na sequência dos contactos desenvolvidos, registamos a abertura e disponibilidade para a reformulação do pedido acima descrito.

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 Acordo de Empresa celebrado entre a ... e o SPAC, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

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 contratado e pelos quais é renumerado

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.

(...)

Sem prejuízo, a Empresa está disponível para dentro do prazo acima mencionado reunir (presencial ou remotamente) de forma a analisar e ponderar possíveis soluções. Damos desde já indicação de disponibilidade para reunir dia 2 ou 3 (manhã) de janeiro de 2025.

- 1.4. Por carta registada remetida em 27.12.2024 e recebida pela entidade empregadora a 30.12.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente o seguinte:

“(…) 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 de 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.

(…)

No que respeita à alegada impossibilidade de 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 c 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 de clara discriminação laboral.

Acresce 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.

O que 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.

(...)

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.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“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”*.

2.2.1. Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“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”*.

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da*

sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”
- 2.5.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.6.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.7.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.8.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.9.** Ora, a entidade empregadora, não apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento nem a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, e tendo em conta o ponto 8 da intenção de recusa, uma vez que que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, nomeadamente, no que respeita aos horários de todos os trabalhadores, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento especificidades do setor onde exercem as suas funções.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente e todos os outros que anteriormente requereram o horário flexível,

possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento e das especificidades do sector onde exercem as suas funções.

- 3.2. A entidade empregadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 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 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).