

## PARECER N.º 530/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 FH/2671/2025

#### I – OBJETO

**1.1.** No dia **05 de maio de 2025**, por correio eletrónico e carta registada, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ....

**1.2.** O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada, no dia **4 de abril de 2025**, elaborado nos seguintes termos:

“(...) Pelo presente vem, ..., apresentar a VV. Exas. requerimento, potestativo sui generis, para deferimento de alteração do regime de exercício do seu trabalho para um em horário flexível.

Para tanto, e cfr. os termos do previsto pelos art.ºs 56.º, 57.º, 198.º e 200, todos do CT, se apresentam os fundamentos para o pedido sendo que, também, declara o Trabalhador que:

1. É progenitor das crianças de nome ... e de ..., menores de 12 anos de idade, cfr. assentos de nascimento que se juntam como doc. 1, e se dá por integralmente reproduzido assim como os demais a juntar;
2. Reside em comunhão de mesa e habitação com ambos os menores, cfr. os termos e para os efeitos do previsto pelo art.º 57.º-1-b)-i) do CT;
3. Não pode o presente pedido, e subsequente deferimento, influir negativamente em matérias de avaliação ou progressão de carreira;
4. A presente comunicação será para ter efeitos a mais de 30 dias, ou seja, os seus efeitos são para começar aos 01 dias de julho de 2025;
5. O termo da prestação de trabalho na modalidade de horário flexível será aos 13 dias de janeiro de 2028, ou seja, quando o menor ... perfizer os 12 anos de idade;
6. A modalidade de prestação de trabalho em horário flexível, que se requer, é a de não prestar trabalho aos fins de semana e feriados, sem qualquer outra limitação aos restantes dias da semana e com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda feira, e, término às 20h de sexta feira. Assim, durante os dias de semana, é a Entidade Patronal absolutamente livre de marcar o horário de trabalho que melhor entenda tendo em conta as suas necessidades de laboração;
7. De forma mais expressa, e em seguimento de indicação do parecer CITE S-CITE-4553/2025 datado de 03-05-2025, se vem clarificar o presente pedido nos seguintes termos: é o período normal de trabalho diário o de 8h, acrescido de 1h de descanso diário, em termos médios a cada quatro semanas de referência, perfazendo um horário de trabalho, que é um de 9h diárias, 45h semanais; é o horário de trabalho *in casu* um que por CCT, *in casu* AE, está submetido ao regime geral da flexibilidade e especial da adaptabilidade p. pelo art.º 204.º do CT; possui um período de referência cfr. art.º 33.º do AE e 207.º-1 do CT; nestes termos, se reforça que o horário de trabalho deve ser efetuado pela Entidade Patronal nos termos que melhor lhe convier desde que o seja com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda feira, e, término às 20h de sexta feira, excepcionando-se dias de feriados e fins de semanas consequentemente, cfr. art.ºs 212.º do CT.
8. É assim o tempo de trabalho, *in casu*, um exercido em está submetido ao regime geral da flexibilidade e especial da adaptabilidade, sendo assim o horário de trabalho, delimitador daquele tempo de trabalho, um a

realizar em tempo médio e não um fixo, pré-fixo, e isto posto o seu regime de flexibilidade, sendo realizado via mapa de horário de trabalho cfr. art.ºs 212.º, 215.º e 216.º do CT.

9. De forma expressa, reforça o Trabalhador que, inexistente qualquer limitação extra à liberdade de feitura do horário de trabalho por parte da Entidade Patronal, que não seja a de não poder o Trabalhador prestar trabalho aos fins de semana e feriados, sendo desta, a contrario, a Entidade Patronal totalmente livre de fazer os horários de trabalho que bem entenda, desde que em respeito pelas normas infralegais, AE, e legais, CT, aplicáveis in casu.

10. Já se encontra o Trabalhador a usufruir de um exercício do seu trabalho neste regime de flexível, e nas mesmíssimas condições que ora se voltam a requerer, sendo que o seu término é aos 30 dias de junho de 2025, passado os dois anos iniciais requeridos, e por se verificar assim este seu termo.

11. Com este intervalo horário pode a Entidade Patronal, no uso da sua faculdade prevista não só pelo art.º 56.º-3 ab initio como, a mais, pelo art.º 212.º-1, e muitíssimo em especial o 212.º-2-b), todos do CT, decidir qual o horário de trabalho do Trabalhador, fora as limitações supra requeridas, como melhor aprover àquela, dentro dos termos da lei; 12. O contrato de trabalho in casu tem como período normal de trabalho as 40h semanais, pelo que o ora requerido permite à Entidade Patronal gerir com flexibilidade o horário de trabalho, que é um de 9h diárias, 45h semanais, por forma a que sejam cumpridos o trabalho e garantida a assistência aos filhos menores deste V. Trabalhador, ora Requerente;

13. A mais, como não poderia deixar de ser, existe toda a abertura por parte deste V. Trabalhador, para, caso seja necessário, e após o consultar, existirem alterações esporádicas, e que se verifiquem essenciais ao regular funcionamento da Entidade Patronal;

14. Com relação ao direito à formação do Trabalhador, obrigação a cumprir pela Entidade Patronal, de referir, por último, que para a efetivação desta, cfr. art.º 131.º do CT, não serão de aplicar as limitações ora requeridas, com causa nos superior interesse da menor e corolário do direito à parentalidade, aquando de se tratar de frequência pelo Trabalhador de ações de formação profissional, até pelo seu carácter esporádico, logo, não sistemático e regular.

A causa do presente requerimento, potestativo sui generis, é o de conseguir conciliar o seu direito, e também dever, ao trabalho com os seus direitos à vida familiar e parentalidade, cfr. respetivamente cfr. art.ºs 58.º, 59.º-1-b) e 68.º, todos corolários diretos do Direito ao Livre Desenvolvimento da Personalidade, cfr. art.º 26.º-1, todos da Constituição da República Portuguesa (CRP), logo com dignidade Constitucional.

Desta, e por serem seus filhos menores de 12 anos de idade necessitam do apoio, essencial e insubstituível, do seu progenitor, que não tem com quem, nem onde, os deixar aos fins de semana e feriados, por inexistir quem no agregado familiar possa dela tomar conta.

Tal ocorre também durante a semana, contudo, possuindo algum apoio familiar, se conseguir garantir o horário ora requerido, conseguirá contornar as demais limitações horárias sendo-lhe possível garantir suporte familiar por forma a respeitar os horários de entrega e recolha das crianças na creche/escola.

Acresce que se torna economicamente inviável suportar os custos de conseguir alternativa externa ao agregado, a exemplo um ATL ou similar, que aos fins de semana e feriados possa da menor cuidar.

A progenitora Mãe trabalha por turnos em *compliance bancário*, não possuindo certeza quanto ao seu horário de saída do local de trabalho, sendo que lhe é impossível assegurar um horário estável que consiga conciliar com o deste V. Trabalhador, trabalhando a mais aos fins de semana e feriados.

Devido ao avançar da idade dos menores, entrarão estes em novo ano escolar com responsabilidades superiores, pelo que necessita assim este V. Trabalhador de manter o regime de trabalho em regime de flexível. Desta, se verifica estar o progenitor Pai, ora Requerente e V. Trabalhador, a cumprir com o seu poder/dever de parentalidade, com o fim último no superior interesse dos menores, cfr. nos termos e para os efeitos do previsto pelo art.º 68.º-4 in fine da CRP.

É assim, objetivamente, necessário que passe aquele a usufruir deste horário flexível, por forma a que consiga estar com seus filhos e prestar-lhes os mais elementares apoio e suporte, de que estes tanto necessitam, e lhes são essenciais.

Tal não bule com o seu dever de trabalhar, cfr. previsto pela lei, e maioritárias e melhores, jurisprudência e doutrina que sobre o tema se têm debruçado, cfr. a exemplo assentos datados de 28/10/2020 do STJ no processo nº ..., relator José Feteiras, e de 26/06/2023 do TRL no processo nº ..., relator Sérgio Almeida, ambos consultáveis pela internet em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Destarte:

O horário a que se propõe este V. Trabalhador é assim o de não trabalhar aos fins de semana e feriados, sem qualquer outra limitação aos restantes dias da semana e com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda feira, e, término às 20h de sexta feira.

De forma expressa, reforça o Trabalhador que, inexistente qualquer limitação extra à liberdade de feitura do horário de trabalho por parte da Entidade Patronal, que não seja a de não poder o Trabalhador prestar trabalho aos fins de semana e feriados, sendo desta, a contrario, a Entidade Patronal totalmente livre de fazer os horários de trabalho que bem entenda, desde que em respeito pelas normas infralegais, AE, e legais, CT, aplicáveis in casu.

É o período normal de trabalho diário o de 8h, acrescido de 1h de descanso diário, em termos médios a cada quatro semanas de referência, perfazendo um horário de trabalho, que é um de 9h diárias, 45h semanais.

De forma mais expressa, e em seguimento de indicação do parecer CITE S-CITE-4553/2025 datado de 03-05-2025, se vem clarificar o presente pedido nos seguintes termos: é o período normal de trabalho diário o de 8h, acrescido de 1h de descanso diário, em termos médios a cada quatro semanas de referência, perfazendo um horário de trabalho, que é um de 9h diárias, 45h semanais; é o horário de trabalho in casu um que por CCT, in casu AE, está submetido ao regime geral da flexibilidade e especial da adaptabilidade p. pelo art.º 204.º do CT; possui um período de referência cfr. art.º 33.º do AE e 207.º-1 do CT; nestes termos, se reforça que o horário de trabalho deve ser efetuado pela Entidade Patronal nos termos que melhor lhe convier desde que o seja com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda feira, e, término às 20h de sexta feira, excepcionando-se dias de feriados e fins de semanas consequentemente, cfr. art.ºs 212.º do CT.

É assim o tempo de trabalho, in casu, um exercido em regime de flexível e de adaptabilidade, sendo assim o horário de trabalho, delimitador daquele tempo de trabalho, um a realizar em tempo médio e não um fixo, pré-fixado, e isto posto o seu regime de flexibilidade, sendo realizado via mapa de horário de trabalho cfr. art.ºs 212.º, 215.º e 216.º do CT.

É este um pedido de prorrogação de horário de trabalho em regime de flexível nas mesmíssimas condições em que se encontra ora a usufrui e prestar.

Assim por forma a poder este V. Trabalhador acompanhar seus filhos menores e lhes prestar o apoio necessário, que somente por este pode ser prestado, e assim deve de ser, se requer a presente prorrogação do regime de horário flexível.

Nestes termos, e no uso do seu poder, potestativo sui generis, nos termos e para os efeitos do previsto pelos n.ºs 1 e 2 do art.º 57.º do CT, se requer o deferimento do presente regime e modelo de horário flexível, por verificados os seus requisitos e fundamentos.

Este horário respeita os termos do previsto pelos art.ºs 198.º e 200.º do CT, definidores do que se entende, e terá de entender, por horário de trabalho, que se pretende alterado no seu regime para um de flexível.

Concluindo, se espera e requer o deferimento, conforme supra fundamentado. (...)"

**1.3. Por correio eletrónico, em 23 de abril de 2025, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:**

"(...)Em resposta ao mesmo, serve a presente para, ao abrigo do vertido 57.º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender que a aceitação do horário por si concretamente pedido colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e deverá determinar a impossibilidade de substituição do trabalhador, quando a mesma é indispensável para a realização do trabalho, colocando em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

1. Através dos contactos prévios mantidos com V. Ex.a, procurámos entender as suas necessidades pessoais e familiares que sustentam o seu pedido e apresentámos os constrangimentos que a concessão deste tipo de pedido comporta, nomeadamente em termos de sustentabilidade da Empresa, gestão da operação, equidade e impossibilidade de atribuição de serviço da forma requerida, bem como da produtividade contratada. Apresentámos, ainda, alternativas adequadas e possíveis, que permitiriam, por um lado, garantir a execução da produtividade contratada e por outro a compatibilização da Vida familiar com a profissional. Em resposta, transmitiu-nos considerar como não viáveis as soluções apresentadas pela Empresa, mantendo um pedido que designou de horário flexível, que não mereceu parecer positivo por parte da CITE e que agora reitera, praticamente nos mesmos termos, ainda mais restritivos para a ..., nos seguintes moldes:

Não prestar trabalho aos fins-de-semana e feriados, sem qualquer outra limitação aos restantes dias da semana e com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda-feira e término as 20h de sexta-feira.

\* Assim, durante os dias de semana, é a Entidade Patronal absolutamente livre de marcar o horário de trabalho que melhor entenda, tendo em conta as suas necessidades de laboração;

2. O pedido ora apresentado por V. Exa. não poderá ser aceite, pelas razões que se invocam infra.

3. Em primeiro lugar, a dispensa de trabalho em dia feriado não pode ser atendível, pois para além de não permitir cumprir o período normal de trabalho semanal a que a se encontra vinculado, conforme disposto no nº 4 do artigo 562 do Código do Trabalho, como bem sabe, pelo previsto no Acordo de Empresa, as folgas só podem ser planeadas em períodos de, no mínimo, 48 horas, o que faz com que o atribuir folga em dia feriado — o que, salvo melhor opinião, também não tem cabimento a luz da regulamentação invocada - na maioria dos casos implica que também não trabalhe em dia adjacente, impactando ainda mais a sua produtividade; e mesmo que não se atribuisse folga e se deixasse o dia feriado apenas como “dia livre”, resultaria que havendo um dia feriado em dia da semana, em 9 dias apenas estaria disponível para o trabalho em 4 dias, e se o feriado for a uma quarta-feira ficaria 9 dias sem trabalhar.

4. A este respeito refira-se que a imposição de folgas fixas em dia feriado foi já alvo de Parecer vinculativo da CITE favorável a Empresa, datado de janeiro de 2025, cujo trecho transcrevemos para melhor referência:

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.

3.25. E, tem sido entendimento maioritário desta Comissão ser enquadrável no artigo 56º 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 a 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 nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho. (sublinhado nosso)

5. Note-se ainda que, como se retira do Documento 1, com um exemplo da malha comercial da ... para o mês de abril, apenas 149 PSV's se encaixam no pedido formulado e que as sextas-feiras (ou em dia que anteceda feriado) só é possível atribuir serviços com um dia de ocupado, as quintas-feiras (ou 2 dias antes de um feriado) serviços com um ou dois dias de ocupação (serviços esses que, por norma, são inexistentes no Wide Body), esvaziando o poder de direção do empregador, que assim praticamente só lhe conseguirá atribuir serviço com início as segundas, terças ou quartas-feiras, mas numa semana com feriado que não esteja encostado ao fim de semana será praticamente impossível atribuir-lhe serviço pois, como sabe, no Wide Body, por norma, as rotações mais curtas têm 3 dias de ocupação.

6. V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes a categoria profissional de Comissário/Assistente de Bordo (CAB), estando afeto ao quadro de Wide Body (WB), operando aviões de dois corredores (...A330) que, por norma, realizam voos de longo curso - que regra geral exigem legalmente estadia para repouso no destino - pelo que, devera cumprir com a obrigação assumida com a empresa, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno, de sujeição a um Período de Serviço de Voo máximo planeado que pode atingir as 16h30.

7. Dar nota que, na aviação comercial, o equivalente a "período normal de trabalho" (aplicável à generalidade dos trabalhadores) é o denominado Período de Serviço de Voo (PSV), que é contabilizado desde a hora de apresentação de um tripulante para executar um voo, ou séries de voos e que termina 30 (trinta) minutos (para

debriefing) após a imobilização definitiva da aeronave (a designada "chegada a calços"), uma vez completado o último voo/sector.

8. O Período de Serviço de Voo (PSV) é, portanto, ao contrário da grande maioria das outras áreas de atividade, um período variável sujeito a diferentes limites por serviço de voo que, tal como definido na regulamentação do sector e no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, varia em função de vários fatores tais como a hora da apresentação, o número de sectores (voos) realizados, o tipo de serviço de voo (longo curso ou médio curso) e a existência ou não de descanso a bordo.

9. Mais, os tripulantes de cabine não têm um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo com intervalo de descanso, seguido de um período de descanso em casa, como a generalidade dos trabalhadores. Fruto da especificidade da profissão o trabalho é atribuído obedecendo a regras muito específicas, sujeitas a inúmeras variáveis e fatores e é atribuído através de um planeamento mensal que é publicado no dia 15 do mês anterior, ou seja, no dia 15 de março de 2025 os tripulantes ficaram a conhecer o seu planeamento para o mês de abril de 2025.

10. Neste planeamento consta, para cada dia, o trabalho atribuído, ou seja, período de serviço de voo, descanso, folga, férias, etc. Isto é, os tripulantes podem ter em cada dia registado no seu planeamento: voo ou voos, estadia no local para onde voam com pernoita, assistência em casa ou no aeroporto (podem ser chamados para qualquer voo que exista necessidade e esteja de acordo com as suas qualificações), descanso, férias, folgas, medicina no trabalho, formação, etc.

11. Tanto é assim, que a aviação civil foi um dos sectores de atividade que, pela sua especificidade, estavam excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 93/104/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, o que obrigou a data o Parlamento Europeu e o Conselho a aprovar a Diretiva 2000/34/CE que, tal como referido no seu preâmbulo, se aplica ao tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, alterando a Diretiva "a fim de abranger os sectores e atividades anteriormente excluídos dessa diretiva", com "o objetivo dar aplicação ao acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil", por forma a "o adequar à natureza e ao ritmo específico do trabalho exercido".

12. Para além do limite diário de trabalho que é variável, e definido em função da hora de apresentação e do número de sectores (voos) realizados e das condições de descanso a bordo, existem, ainda, limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, esses sim fixos e que, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno são, respetivamente, de 55 horas, 180 horas, 480 horas e 1800 horas.

13. A natureza e as especificidades do sector da aviação fazem com que a duração dos Períodos de Serviço de Voo (PSV) - o equivalente ao "período normal de trabalho" para a generalidade dos trabalhadores - seja muito variável, desde logo porque os aeroportos não estão todos a mesma distância e porque voos para um mesmo aeroporto têm durações diferentes em função de inúmeros fatores como estrangulamentos de tráfego aéreo, problemas de manutenção, serviços aeroportuários, ventos e até a disponibilidade de avião.

14. Por esse motivo, respeitando as diretrizes legais de prevenção e controlo de fadiga, para o garante da segurança de voo, existe uma grande harmonização dos tempos de trabalho que na aviação é regulada num período mais alargado e adequado a realidade deste tipo específico de trabalho.

15. Numa semana, um tripulante pode trabalhar até 55 horas, um número de horas superior à generalidade das outras profissões, mas isso acaba sempre por ter de ser compensado, antes ou depois, por períodos de trabalho semanais mais reduzidos — se dividirmos as 1800 horas anuais pelo número de semanas, retira-se que, apesar de numa semana um tripulante poder trabalhar até 55 horas, a sua média semanal não poderá ser superior a 34 horas, inferior a da generalidade das profissões.

16. Acresce que, grande parte de um período de serviço de voo (PSV) é tempo de voo pois, no PSV, a apresentação acontece uma hora antes do "horário do voo" e são contabilizados cerca de 45 minutos de rotação num aeroporto, para preparar o avião para o regresso e ainda 30 minutos que são considerados como tempo de trabalho após a chegada do último voo – tudo o resto é tempo de voo, por exemplo, cerca de 80% de um PSV é tempo de voo.

17. E os limites mensais, trimestrais e anuais dos tempos de voo são muito mais limitativos que os limites de tempos de trabalho, pois são de apenas 95, 285 e 900 horas, respetivamente, regulando ainda mais este tipo de atividade.

18. Assim, um tripulante que num ano faça as 900 horas de voo (o limite anual), não ultrapassará as 1200/1300 horas de tempo de trabalho, muito longe das 1800, inatingíveis a não ser por tripulante com funções no solo, dando origem a que a média semanal de tempo de trabalho ao fim do ano se cifre nas 30 horas por semana.

19. Do acima exposto decorre que o regime normal de trabalho do pessoal móvel a aviação civil, não sendo cindível é, portanto, incompatível com um regime de trabalho, no qual 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, tal como definido para o trabalho em regime de horário flexível.

20. Pelo que, o pedido formulado consiste num pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente no sector onde desempenha as suas funções, reduzindo a produtividade contratada (entendendo-se como tal o “período normal de trabalho” contratado para a generalidade dos trabalhadores), em incumprimento do art. 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

21. Com efeito, o regime convencional que lhe é aplicável, nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT), anexo ao Acordo de Empresa/Regulamento Interno que lhe é aplicável (publicado no BTE n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e disponível para consulta na intranet e em ROV), exige a rotatividade de folgas.

22. Efetivamente, não só se verifica que a prossecução desta atividade do tripulante de cabine exige o seu funcionamento 365 dias no ano, 24h por dia, como a frequência de voos é maior as sextas-feiras, sábados e domingos e junto a dias feriados.

23. A existência de um denominado horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado, implica a desregulação da atribuição de planeamento/distribuição do serviço de voo, colidindo com a exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a sua atribuição.

Sem conceder, importa ainda atender:

24. A ..., sendo uma companhia aérea, tem como negócio core a atividade de transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

25. Aos Tripulantes, também designados como Pessoal Móvel da Aviação Civil, é aplicável legislação especial, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de março e Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro, entre outros diplomas legais, e o Acordo de Empresa acima mencionado ou o Regulamento Interno aplicável à categoria profissional.

26. O sector da aviação não é uma atividade enquadrável no sector regular, tem associado um vasto leque de vicissitudes próprias, sendo um sector especial de atividade. Estas vicissitudes tornam complexa a gestão da atividade, por forma a que a sua prossecução seja rentável.

27. A malha comercial de uma empresa de aviação é muito complexa, decorrente de inúmeras condicionantes e vicissitudes que não se prendem apenas com a disponibilidade de aeronaves e tripulantes, mas que se iniciam logo com a dificuldade dos slots (faixas horárias dos voos) nos diversos aeroportos para onde opera (a ... não escolhe livremente os horários em que voa), nem consegue substituí-los conforme for sua vontade para cada aeroporto.

28. Os slots são adquiridos de acordo com as Worldwide Slots Guidelines, publicadas pela IATA (Associação Internacional de Transporte Aéreo), havendo concorrência na aquisição dos mesmos - a ... tem de lhes dar uso, e cumprir com margens apertadas, sob pena de os perder para outras companhias aéreas. Em função dos horários que consegue adquirir para os vários aeroportos e o número de aviões de que dispõe é então construída toda a malha comercial que em nada se coaduna/ajusta a uma operação de idas e voltas (todas quase a serem pedidas para a mesma faixa horária) que, para além de insustentável a nível financeiro pelos prejuízos que este tipo de horários estão a dar à ..., torna impossível de satisfazer todos estes pedidos.

29. Também a gestão de tripulantes é complexa e obedece a regras próprias de distribuição quer do trabalho, quer do descanso, existindo legislação específica a regular o sector em virtude dos níveis de segurança que são exigidos manter.

30. 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.

31. Do Acordo de Empresa/Regulamento Interno aplicável ao Trabalhador resulta:

(i) O número de tripulantes necessários, em cada tipo de equipamento, para prestar o serviço que a ... define para os seus passageiros é:

U

Composição da tripulação tipo		
A319	Até 144 lugares	1 C/C* + 3 CAB
A320	Até 174 lugares	1 C/C* + 3 CAB
A321	Até 199 lugares	1 C/C* + 3 CAB
	Igual ou superior a 200 lugares	1 C/C* + 4 CAB
A321 LR	Até 171 lugares	1 C/C* + 3 CAB
A321 LR	Em rotações de longo curso que tenham, pelo menos, um dos sectores com duração ininterrupta igual ou superior a 6 horas.**	1 C/C* + 4 CAB
A330	Até 298 lugares	1 S/C + 2 C/C + 6 CAB*** após 2 de janeiro de 2026: 2 S/C + 7 CAB

\*Por S/C entende-se Supervisor de Cabine, por C/C entende-se Chefe de Cabine, por CAB entende-se Comissário/Assistente de Bordo.

(ii) Os limites a períodos noturnos voados, sendo que um tripulante somente pode, a cada sete dias, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29), e se efetuarem dois noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 5h59);

(ii) Folgas - a cada sete dias de trabalho cada tripulante tem de gozar 48h ininterruptas de folga na sua base, sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza o não permitam, devendo até ao final de cada trimestre ter gozado o mínimo de 13 folgas semanais. Cada tripulante terá direito a uma folga ao sábado e domingo a cada cinco semanas de trabalho. A folga inicia-se na hora a seguir ao cumprimento do tempo de repouso do voo que a anteceda, por acordo de empresa não tem início às zero horas de um dia e pode, portanto, iniciar-se num dia e terminar no seguinte.

32. Pelo que, no sector da aviação civil, a concreta organização dos tempos de trabalho do Pessoal Navegante ou Pessoal Móvel da Aviação Civil implica a rotatividade de tipos de voo (noturno/diurno; com/sem pernoita), sendo que 44% da operação da ... ocorre em período noturno e de duração dos períodos de serviço de voo (PSV) e das faixas horárias voadas e, conseqüentemente, rotatividade de folgas, o que se torna impossível dentro do horário peticionado.

33. Com efeito, a atividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, 24h por dia, 365/6 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, 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 ao sector e acresce que, pelo facto do trabalho não ser cindível é de todo impossível, a meio de um voo, substituir um tripulante por outro, para que esse se possa ausentar para cumprir o seu período para intervalo de descanso, tal como previsto para os horários flexíveis.

34. A existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos tempos e do regime/especificidade de trabalho existentes impacta na produtividade contratada (entendendo-se como período normal de trabalho, para a generalidade dos trabalhadores) e implica a desregulação dos mesmos, colidindo com as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a sua atribuição.

35. Ressalva-se que a ... tem especial atenção às obrigações de igualdade no trabalho e procurar, portanto, ser transversal na distribuição do trabalho e do descanso, mas também é sensível às diversas necessidades de coordenação da Vida familiar com a Vida profissional e prova disso é que negociou, em sede de Acordo de Empresa, mais de 20 modalidade diferentes de trabalho a tempo parcial e está sempre aberta a verificar da possibilidade de alterações pontuais a qualquer umas dessa modalidades para as poder ajustar, ainda melhor, aos casos concretos apresentados.

36. Por força da aplicação de denominados horários flexíveis, na sequência de pareceres desfavoráveis da CITE é intenção de recuse da ..., houve uma perda acentuada de produtividade dos mesmos (ou seja, o

equivalente a uma redução do período normal de trabalho contratado, para a generalidade dos trabalhadores), sem a correspondente redução da remuneração, que não é suposto ocorrer com a atribuição deste regime.

37. Com o aumento do número de situações, a produtividade é cada vez menor, o prejuízo da empresa cada vez maior, estando-se a tornar-se in comportável, tendo já inclusivamente obrigado a contratação externa de tripulantes, por forma a continuarmos a honrar os compromissos a que estamos obrigados para com os nesses clientes e a garantir a realização de todos os voes em planeamento.

38. Os custos com as contratações de novos tripulantes, necessárias unicamente para que a ... possa colmatar a produtividade que estes Trabalhadores com estas restrições de horários deixaram de realizar, pelo facto de se verificar ser impossível acomodar a produtividade contratada dentro da faixa horaria disponibilizada pelos mesmos, já supera os 2,5 milhões de euros por ano e começa a tornar-se in comportável.

39. Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no RUPT anexo ao Acordo de Empresa/Regulamento Interno que lhe é aplicável, bem como é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida pela ....

(...)"

**1.4.** A entidade empregadora junta 1 documento.

**15.** No dia **27 de abril de 2025**, o trabalhador respondeu aos fundamentos da intenção de recusa, impugnando a factualidade alegada pela entidade empregadora, e reiterando a necessidade do pedido, tal como foi formulado.

**1.6.** Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **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 dispendo 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

peçoal 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.

\*\*\*\*\*

**2.34.** No caso em análise, o trabalhador vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar lhe seja autorizada a prestação de trabalho, em regime de horário flexível, para prestar assistência aos seus filhos, com idades inferiores a 12 anos e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que a partir do dia 1 de julho de 2025 e até ao filho mais novo atingir os 12 anos de idade, o seu horário seja elaborado com folgas aos fins de semana e feriados, *sem qualquer outra limitação aos restantes dias da semana e com um do horário de trabalho compreendido e com início às 06h de segunda feira, e, término às 20h de sexta feira. Assim, durante os dias de semana, é a Entidade Patronal absolutamente livre de marcar o horário de trabalho que melhor entenda tendo em conta as suas necessidades de laboração.*

**2.35.** Assim formulado, consideramos que **o pedido deste trabalhador não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT**, inviabilizando a sua apreciação por esta Comissão.

**2.36.** Com efeito, conforme resulta da legislação em vigor, à qual supra nos referimos detalhadamente, o direito a trabalhar em regime de horário flexível 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.

**2.37.** O trabalhador restringe o seu pedido à fixação de folgas semanais ao sábado e domingo, sem qualquer indicação de quaisquer limites para o início e o termo da jornada laboral diária

**2.38.** Entendemos, por isso, que a pretensão formulada não encontra respaldo legal no regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente porque não corresponde efetivamente a um pedido de horário. Com efeito, dispõe o artigo 200º do Código do Trabalho, nos seus números 1 e 2 que deve entender-se "(...)" 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.” Sendo que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.”

**2.39.** A falta de indicação destes limites esvazia o conteúdo do pedido no quadro legal do regime do horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares e inviabiliza qualquer tomada de posição por omissão de elementos cuja concretização se impunha no pedido apresentado.

**2.40.** Por conseguinte, e considerada a inadmissibilidade legal da pretensão da trabalhadora fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

**2.41.** Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, 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.

**2.42.** E que, 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.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

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

**3.2.** A empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do

Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

#### **IV - INFORMAÇÕES:**

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE JUNHO 2025,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**