

PARECER N.º 10/CITE/2026

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 7775-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **26.12.2025** da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em 24.11.2025, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

..., trabalhadora ... n.º ..., a desempenhar funções de OOV, Oficial de operações de Voo, na Escala de ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7 /2009 de 12 de fevereiro, vem, pelo presente, formalizar pedido para prestação de trabalho em regime de horário regular, por forma a conseguir acompanhar os seus filhos menores de 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período máximo legalmente permitido, a partir de 1 de Janeiro de 2026, com as seguintes horas de início e termo do período normal de trabalho diário:

- Entradas a partir das 8h30 e saídas até às 18h30, cabendo à Entidade Empregadora fixar o horário dentro destes limites, de segunda a sexta-feira.

- Dispensa de trabalho aos fins de semana.

Atendendo à situação de ambas as Partes,

- Se facilitar a organização dos tempos de trabalho, poderá fazer o horário mais conveniente à Empresa nas semanas em que não tiver os menores a cargo;

- Disponibiliza-se para mudar dentro da área do IOC, em que os trabalhadores desempenham igualmente funções da sua categoria profissional (a de OOV), em horário regular e com prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

(...) Fazem parte do seu agregado familiar os seus filhos menores,, nascida a 28 de Agosto de 2015, e ..., nascido a 02 de Fevereiro de 2019.

Este pedido deve-se a uma alteração do agregado familiar, sendo que iremos começar a viver numa situação de família monoparental, com os menores acima identificados, em comunhão de mesa e habitação, em regime de semana alternada, motivo que desencadeou a necessidade de lançar mão deste regime.

A isto acresce que o menor ...apresenta atraso global de desenvolvimento, conforme relatório médico que se junta, tendo necessidade de acompanhamento médico semanal, para terapia da fala e consultas de Motricidade.

Mais informo que existe a forte possibilidade de uma mudança de horário para 2026, num regime que se torna impossível para mim dar qualquer tipo de acompanhamento adequado aos meus filhos, regime de 3 ou 4 dias de trabalho numa jornada diária de 10h30m (mais uma hora de almoço) com igual período de descanso. Já informei a minha chefia da minha posição relativamente a esta mudança.

(...)”

1.3. A entidade empregadora, através de mensagem eletrónica enviada à trabalhadora em 15.12.2025, comunicou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

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

Em resposta ao mesmo, serve a presente para, ao abrigo do artigo 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, não se encontra vertido na disciplina jurídica do horário flexível prevista no Código do Trabalho, não podendo, por isso, ser exigível à Empresa, colocando em crise o seu regular funcionamento.

Pelo que, vejamos:

2. V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Oficial de Operações de Voo (OOV), no Departamento de Operational Control, na equipa de Line Operations, desempenhando as funções de Flight planner.

3. Um Oficial de Operações de VOO (OOV) desempenha uma função chave na operação diária da ..., que se concretiza nas seguintes principais tarefas e responsabilidades, sem prejuízo de outras acessórias:

- i. Apoiar, informar e assistir as tripulações de voo (PIC) na recolha, filtragem, avaliação e aplicação das regras operacionais, documentos ou dados relevantes para a condução segura de cada voo;*
- ii. Após a apresentação da tripulação para o serviço, apoiar em todas as atividades associadas ao pré-voo, nomeadamente na atualização dos dados necessários, no esclarecimento de qualquer informação requerida e na produção de alterações de última hora aos planos operacionais e ATC que possam revelar-se necessárias;*
- iii. Monitorizar e reagir a todos os alertas exibidos pelo sistema FDCC, tomando as medidas adequadas;*
- iv. Monitorizar todas as mensagens operacionais recebidas no e-mail das Operações de Linha e adotar as ações necessárias;*
- v. Comunicar com as tripulações de voo através de todos os meios disponíveis (por exemplo, frequência operacional VHF; telefones), fornecendo informações de última hora e respondendo a quaisquer pedidos recebidos.*

4. Esta equipa, altamente qualificada, tem como missão importante a execução segura das atividades de despacho do voo, garantindo que todos os dados operacionais, planos de voo e documentos relevantes estão corretos, atualizados e em conformidade com as normas de segurança.

5. Além disso, compete-lhes também resolver irregularidades ou discrepâncias operacionais, adotando ações corretivas para mitigar riscos de segurança e assegurando o cumprimento dos protocolos em emergências ou anormais.

6. Devido à multiplicidade de tarefas atribuídas ao Oficial de Operações de Voo (OOV), torna-se imprescindível sistematizar os processos com vista a facilitar a sua execução de forma contínua, garantindo que nenhuma tarefa seja negligenciada.

2. Para isso, torna-se necessário a adoção de um regime de laboração contínua – 24 horas por dia, adequado ao modelo de operação da empresa e que seja equitativo, justo, eficiente e com custos controlados.

3. Como V. Ex^a. certamente saberá, num regime de laboração contínua, os trabalhadores são escalados para trabalhar em diferentes turnos ao longo da semana ou num ciclo rotativo, onde cada trabalhador muda de turno em intervalos regulares. Esta prática permite manter a operação contínua e atender às necessidades dos serviços, nos diversos horários.

4. Nesta equipa está também instituído um regime de trabalho por turnos denominado “4:2”, nos termos do qual os trabalhadores prestam 4 dias de trabalho e descansam 2 dias, reiniciando-se um novo regime 4:2 após o gozo dos descansos. Este regime garante que o trabalhador não presta mais de 7h30 por dia (PNT diário aplicável) e 37h30 por semana (PNT semanal aplicável).

5. A equipa de Line Operations, atualmente composta por 18 trabalhadores e a qual integra, pratica um sistema de organização do tempo de laboração em regime de turnos, em que os trabalhadores alternam entre diferentes períodos de trabalho e funções, estando organizados da seguinte forma:

a) Turno da manhã (denominado M082): Início às 06:30 até às 15:00 (7h30m de período normal de trabalho com 1 hora de descanso);

b) Turno da tarde (denominado T034): Início às 14:45 até às 23:15 (7h30m de período normal de trabalho com 1 hora de descanso); e,

c) Turno da noite (denominado 019N): Início às 23:00 até às 07:00 (7h30m de período normal de trabalho com 1 hora de descanso).

6. Assim, todos os trabalhadores afetos a esta área, incluindo V. Ex.^a, encontram-se, de forma rotativa, integrados em todos os turnos acima indicados, permitindo o funcionamento desta área 24h/por dia e 7 dias/por semana.

7. Pelo que, conseqüentemente, é imperativo a rotatividade de turnos e folgas, por forma a que a área funcione 24h/por dia, assegurados todos os tempos de descanso dos trabalhadores.

8. Atendendo ao regime 4:2 (4 dias de trabalho / 2 dias de folga - explicado no ponto 3 acima), a Empresa teria 3 turnos de 18 trabalhadores. Contudo, atendendo aos períodos de férias, folgas e ao absentismo não é possível assegurar o quadro ideal de trabalhadores por turno.

9. A equipa foi desenvolvida para que estivessem, 4 trabalhadores a trabalhar no turno da manhã, 3 trabalhadores no turno da tarde e 3 trabalhadores no turno da noite, ou seja, 10 trabalhadores por dia (quadro tipo) – apesar de ser este o número de trabalhadores na equipa de Line Operations, existem sempre trabalhadores em gozo de folgas (turnos rotativos), férias ou qualquer outra ausência, pelo que, praticamente todos os meses a equipa não cumpre o quadro definido de trabalhadores, nem mesmo o quadro mínimo, que explicamos no ponto abaixo.

10. Para melhor exemplificação do exposto junta-se o Doc. 1 - Mapa de Serviço/Escala referente ao corrente mês de dezembro de 2025, que se dá por integralmente reproduzido, do qual conforme V. Ex.^a sabe e facilmente pode verificar, no qual conclui-se que raramente a equipa consegue cumprir o número mínimo de trabalhadores necessários para o turno, o que faz com muitas vezes que se tenha de alterar rotações e alocar OOV a outras equipas do Line Operations (especialmente a equipa de Flightwatch) para colmatar as falhas na equipa de Flight Planning.

11. É relevante acrescentar que, os trabalhadores afetos a estes turnos recebem um subsídio de turnos específico (ou seja, todos os trabalhadores desta equipa, incluindo naturalmente V. Ex.^a, recebem este subsídio para a prestação de trabalho especificamente nestes moldes).

12. Conforme é do seu conhecimento, encontra-se contratada a tempo integral, sendo atribuíveis todos turnos acima discriminados.

13. Tal horário foi-lhe atribuído e é do seu total conhecimento, conforme Doc. 2 que se junta e se dá por integralmente reproduzido (Horário de Trabalho – TTA/OOV'S - H24), o qual se encontra na área reservada no Portal da trabalhadora.

14. Importa salientar que não existem nesta equipa do Line Operations do Operational Control outros horários para além dos que acima se identificam, circunstância que, só por si, imporia a elaboração de um horário “ex. novo” para atender ao seu pedido em particular, com manifesto constrangimento para a atual organização dos tempos de trabalho pré-existente nesta área, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível e não pode ser exigível à Empresa.

15. Pelo que, e conforme certamente saberá, o pedido ora apresentado por V. Ex.^a “Entradas a partir das 8h30 e saídas até às 18h30 (...) e horário dentro destes limites, de segunda a sexta-feira (...)” não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados e acima indicados, no Departamento de Operational Control, na equipa de Line Operations, à qual se encontra afeta.

16. Ou seja, o pedido efetuado (horário diurno entre as 08h30 e as 18h30 nos dias úteis de 2.^a a 6.^a feira), além de não ter enquadramento em nenhum dos turnos praticados, não permitiria cumprir com o período normal de trabalho diário a que está contratualmente sujeita. Senão vejamos,

17. Para ser enquadrada no turno da manhã (M082), atendendo que o mesmo inicia-se às 06h30 e termina às 15h00, caso iniciasse o serviço a partir das 08h30 (conforme o seu pedido) já teria perdido duas horas de trabalho neste turno e terminando o mesmo às 15h00, apenas lhe permitiria cumprir um total de 6 horas e 30 de trabalho, o que não permitiria cumprir o seu período normal de trabalho diário contratualizado de 07h30.

18. No que respeita ao turno da tarde (T034), atendendo que o mesmo inicia-se às 14h45 e termina às 23h15, V. Exa. iniciaria às 14h45 e teria de terminar a sua jornada de trabalho às 18h30 conforme o seu pedido, o que implicaria que apenas trabalhasse 4 horas e 15 minutos, o que, uma vez mais, não permite cumprir com o período normal de trabalho diário contratualizado de 07h30.

19. Em ambas as situações é evidente que o seu pedido de horário flexível não poderá ser enquadrado em nenhum dos turnos praticados na equipa de Line Operations, e, com efeito não cumpre com o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho: “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”.

20. Acresce referir que o pedido ora apresentado por V. Ex.^a, que exclui expressamente a dispensa de prestação de trabalho aos fins de semana (sábados e domingos) inviabilizaria a integração em turno com prestação de trabalho nos referidos dias, conforme exige uma área cujas responsabilidades, atribuições e forma de organização implicam assegurar a laboração durante 7 dias na semana, o que determinou necessariamente a implementação de escala de turnos que assegura o funcionamento de serviços durante os referido 7 dias na semana.

21. Com efeito, se integrada num turno que abranja 2 ou mesmo 1 dia do fim de semana por força do pedido efetuado, que exclui a prestação de trabalho ao fim de semana, não cumpriria com o período normal de trabalho semanal contratualizado de 37h30.

22. Por outro lado, caso se admitisse a exclusão de qualquer turno que abranjam 1 ou 2 dias do fim de semana, conforme decorre do pedido formalizado, ficará inviabilizada a integração num número significativo de turnos da referida escala, o que causa graves constrangimentos à organização do serviço, à distribuição equitativa do trabalho, à garantia dos descansos a que todos os trabalhadores têm direito e, ainda, compromete seriamente o direito dos restantes trabalhadores da equipa à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

23. Face ao exposto, cumpre reforçar que o pedido efetuado por V. Ex.^a não permite a atribuição de qualquer turno da escala em vigor.

24. Assim, face à exiguidade dos quadros de pessoal da equipa em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores e o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento do serviço em laboração contínua, com o número de trabalhadores necessário para prestar serviço e que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar.

25. Caso assim não se entenda o que não se concede e apenas por mero dever de patrocínio se admite, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de manter a rotatividade equitativa de horários até então praticada, na medida em que os turnos da tarde e noite deixariam de ficar convenientemente assegurados, bem como a rotatividade de horários durante os fins-de-semana, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a

26. Deste modo, fica demonstrado que, o seu pedido para além de não ser compatível com a forma de organização do serviço e dos tempos de trabalho da área que integra nem enquadrável em nenhum dos turnos existentes na equipa de Line Operations, também não permite cumprir com o período normal de trabalho a que V. Exa. está contratualmente sujeita.

27. Caso assim não se entendesse, o deferimento do pedido de horário flexível acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da equipa de Line Operations do Departamento de Operational Control em que integra a Trabalhadora, consubstanciado na impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente no período da tarde e noite, bem como nos fins-de-semana.

28. Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com as exigências do funcionamento da Empresa, não lhe é exigível e coloca em crise o seu regular funcionamento.

(...)"

1.4. Em 19.12.2025, a trabalhadora vem apresentar a sua apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora ao seu pedido, nos termos da qual declara entender e compreender que o horário solicitado colida com as exigências da natureza da função que atualmente desempenha, na específica área onde se encontra atualmente, não podendo, por isso, ser exigível à empresa. No entanto, refere que existem outros grupos de trabalho onde existe o horário pretendido, dos quais junta mapa de horários, para os quais declara novamente a sua disponibilidade para ingressar outra equipa de trabalho do *Operacional Control*, conforme solicitado no seu pedido, ou em outra área dentro das suas competências técnicas, constantes no *Curriculum Vitae*, que junta em anexo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.
- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).
- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”

recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.
- 2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
- “(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*
- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)*”.
- 2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o seu 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que

o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

- 2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, supracitado, note-se que o seu n.º 3 esclarece que *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*
- 2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-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. Tal direito é

materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²
- 2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais,

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

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

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

- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 18h30, de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho aos fins de semana. Fundamentou o pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de 12 anos, mais concretamente de 10 e de 6 anos de idade, relativamente aos quais declarou viver em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora indicou prazo para vigorar tal regime, *in casu*, pelo limite máximo aplicável, *i.e.*, até os menores perfazerem 12 anos de idade.
- 2.28.** Em sede de apreciação, a trabalhadora vem declarar entender e compreender que o horário solicitado colida com as exigências da natureza da função que atualmente desempenha, não podendo, por isso, ser exigível à empresa. No entanto, acrescenta que existem outros grupos de trabalho onde existe o horário pretendido, dos quais junta mapa de horários, declarando novamente a sua disponibilidade para ingressar outra equipa de trabalho do *Operational Control*, ou em outra área dentro das suas competências técnicas.
- 2.29.** Como fundamento para a intenção de recusa, foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora se encontra ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Oficial de Operações de Voo (OOV), no Departamento de *Operational Control*, na equipa de *Line Operations*, desempenhando as funções de *Flight planner*, sendo que um Oficial de Operações de VOO (OOV) desempenha uma função chave na operação diária da ..., cujas principais tarefas e responsabilidades elenca.
- 2.30.** Argumenta que devido à multiplicidade de tarefas atribuídas ao Oficial de Operações de Voo (OOV), torna-se necessária a adoção de um regime de laboração contínua – 24 horas por dia, em que os trabalhadores são escalados para trabalhar em diferentes turnos ao longo da semana ou num ciclo rotativo, onde cada trabalhador muda de turno em intervalos regulares. Nesta equipa está também instituído um regime de trabalho por turnos

denominado “4:2”, nos termos do qual os trabalhadores prestam 4 dias de trabalho e descansam 2 dias, reiniciando-se um novo regime 4:2 após o gozo dos descansos. Este regime garante que o trabalhador não presta mais de 7h30 por dia (PNT diário aplicável) e 37h30 por semana (PNT semanal aplicável).

- 2.31.** Refere que a equipa de *Line Operations*, atualmente composta por 18 trabalhadores e a qual a trabalhadora integra, pratica um sistema de organização do tempo de laboração em regime de turnos, em que os trabalhadores alternam entre diferentes períodos de trabalho e funções, estando organizados da seguinte forma: turno da manhã (denominado M082) com início às 06h30 até às 15h00; turno da tarde (denominado T034) com início às 14h45 até às 23h15; e, turno da noite (denominado 019N) com início às 23h00 até às 07h00 (todos com 7h30m de período normal de trabalho com 1 hora de descanso).
- 2.32.** Alega que não existem nesta equipa do *Line Operations* do *Operational Control* outros horários para além dos que acima se identificam, circunstância que, só por si, imporia a elaboração de um horário “*ex. novo*” para atender ao presente pedido, com manifesto constrangimento para a atual organização dos tempos de trabalho pré-existente nesta área, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível e não pode ser exigível à entidade empregadora.
- 2.33.** Conclui que o pedido apresentado pela trabalhadora, com entradas a partir das 8h30 e saídas até às 18h30, de segunda a sexta-feira e horário dentro destes limites, não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados no Departamento de *Operational Control*, na equipa de *Line Operations*, à qual a trabalhadora se encontra afeta.
- 2.34.** Deste modo, e igualmente da análise do pedido da trabalhadora verifica-se que o horário solicitado não é enquadrável nos turnos praticados no serviço em que a trabalhadora exerce funções.
- 2.35.** O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.
- 2.37.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.
- 2.38.** Desta forma, poderá a trabalhadora apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.39.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.

2.40. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 14 DE JANEIRO DE 2026