

PARECER N.º 31/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 7655-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **19.12.2025**, 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. Por correio registado datado de **18.11.2025**, a entidade empregadora rececionou um **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora. Fundamenta o pedido porquanto é mãe de uma criança com 15 meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação. Solicita que tal regime perdure até que a criança perfaça 12 anos de idade.

Sugere um regime de flexibilidade de horário da seguinte forma:

“(...)

Apresentação a partir das 07h30 e chegada a calções no máximo até às 18h00:

i. Duração máxima de PSV de 9 horas

Realizar períodos de serviço de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta):

i. Sem planeamento atribuído aos sábados, domingos e feriados.

“(...)”

1.3. Em **24.11.2024**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado.

A entidade empregadora recusa o pedido, alegando por um lado, que o requerido não consubstancia um pedido de horário flexível e, por outro em exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:

“(...)

Antes de mais, importa dar nota que, na aviação comercial, o equivalente ao período normal de trabalho (PNT) da generalidade dos trabalhadores é o denominado Período de Serviço de Voo (PSV), que é contabilizado desde a hora de apresentação do tripulante, para executar um voo ou séries de voos, até 30 (trinta) minutos (para de briefing) após a imobilização definitiva da aeronave (a designada “chegado o calções”), uma vez completado o último voo/sector.

5. O Período de Serviço de Voo (PSV) é, portanto, e 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 - variando, inclusive, nos serviços de voo para o mesmo destino, em função dos ventos e outros fatores. Assim, os PSV de menor duração tenham de ser compensados com PSV de maior duração, de modo a assegurar o cumprimento da produtividade contratada.

6. V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Comissário/Assistente de Bordo (CABI, pertencendo ao quadro funcional ... (...), para o qual transitou voluntariamente, podendo operar nos aviões de dois corredores (Airbus ...) que, por norma, realizam voos de longo curso, com PSV de maior duração, os quais geralmente exigem repouso com pernoita no destino. Assim, deverá cumprir com a obrigação assumida para com a Empresa, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento interno.

Tendo transitado voluntariamente para o quadro ..., V. Exa. nunca requereu a regressão para o quadro de IVB - que deverá ser efetuado de acordo com os prazos e procedimentos previstos no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, sob pena de causar custos acrescidos e constrangimentos operacionais à Empresa, quer pela formação que seria necessária para qualificar outros tripulantes para aviões ..., quer pelo desequilíbrio dos quadros funcionais que implicaria transitoriamente - conforme previsto no seu Acordo de Empresa/Regulamento Interno, efetuando um pedido que V. Exa.

identifica como sendo de horário flexível. Assim, se a ... anuísse com o ora solicitado, estaria em incumprimento para com o previsto no Acordo de Empresa/Regulamento Interno.

8. Desde logo, verifica-se que V. Exa. pretende limitar a atribuição de serviço a PSV com duração máxima de 09h00, excluindo os serviços com descanso intermédio fora da base, escusando-se ainda de prestar trabalho aos fins-de-semana e em dias feriados, contrariamente aos termos a que está contratualmente vinculada e que decorrem do Regulamento Interno/Acordo de Empresa, sem fundamento legal para o efeito: do disposto no art.º 56.º n.º 2 do Código do Trabalho não resulta que os trabalhadores possam delimitar e, por essa via, escolher os tipos de serviços que lhes são ou não atribuíveis, comprometendo, além do cumprimento do seu PNT, a atribuição de serviço pela Empresa.

9. Com efeito, a atribuição de um horário flexível no estrito cumprimento do regime legal dos artigos 56.º e 57.º e do Código do Trabalho não implica que os trabalhadores se possam escusar de desempenhar determinadas funções que lhes competem, porquanto correspondentes à atividade e categoria profissional para as quais foram contratados.

10. O regime legal invocado por V. Exa. não altera em nada o PNT do trabalhador (O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível (...) deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, conforme artigo 56.º, n.º 4 Cód. Trabalho), verificando-se que os termos do horário requerido não permitem acomodar o PNT/PSV a que V. Exa. se encontra vinculada por contrato de trabalho, enquanto trabalhadora móvel da aviação civil nem, sequer, o PNT de um trabalhador que não seja trabalhador móvel da aviação civil.

Senão vejamos:

Entre serviços, estamos obrigados a cumprir os tempos de transição que, como sabe, em função da duração da atividade anterior, são de, pelo menos, 17 horas;

Mesmo que a malha comercial fosse outra e, em regime de ida e volta, existissem PSV atribuíveis em todos os dias do mês - o que, conforme veremos infra, não é o caso - se no primeiro dia chegar a calços às 18h00, no dia seguinte só pode ter um voo às 11-h00, PSV esse que, à luz do horário requerido, teria de ter calços de chegada, no máximo, até às 18h00, situação que se repetiria nos restantes dias de trabalho na semana já que, requerendo a fixação de folgas, não é possível qualquer rotatividade no seu horário, consubstanciando assim um horário fixo, donde resulta que o pedido de V. Exa. sempre equivaleria à pretensão de uma redução do PNT, não permitindo acomodar, sequer, 8h de serviço nos 5 dias de trabalho a cada semana, porquanto, e como identifica a CITE em parecer que ora transcrevemos, "não contempla, sequer, o período de descanso obrigatório diário".

11. Como V. Exa. bem sabe, uma rotação é um conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base, que inclui estadias fora da base e facto é que as restrições de horário ora solicitadas inviabilizam por completo a atribuição de planeamentos com rotações, que configuram o grosso da atividade da Empresa no quadro funcional ..., determinando o incumprimento do PNT/PV a que está contratualmente obrigada.

Com efeito, estando V. Exa. afeta a um determinado quadro funcional, apenas pode realizar serviços desse quadro funcional - no caso, serviços de voo do quadro

13. Assim, a tudo o exposto acresce o facto de, na prática, as restrições horárias solicitadas consubstanciarem uma efetiva redução da carga horária diária e semanal, sem enquadramento jurídico para tal: conforme resulta do Doc. 1, onde constam todos os voos da malha comercial da ... para o quadro ... no mês de dezembro, praticamente todos os serviços de voo no quadro funcional a que está afeta são rotações de longo curso, com estadias fora da base e mais do que 1 dia de ocupação.

14. Resulta evidente do Doc. 1 que apenas 7 (sete) PSV (assinalados a amarelo), concentrados em 5 dias do mês, se encaixam na janela horária requerida, sendo-lhe atribuíveis - todos eles apresentando, invariavelmente, uma duração inferior a, sequer, 1 horas diárias:

- . no dia 15 - 2 PSV's, um com a duração de 06h05 e outro com a duração de 06h25;
- . no dia 10 - 1 PSV com a duração de 06h10;
- . no dia 22 - 1 PSV com a duração de 06h25;
- . no dia 26 - 1 PSV com a duração de 06h10, e
- . no dia 29 - 2 PSV's, um com a duração de 06h25 e outro com a duração de 08h30.

15. Todos os demais serviços de voo no quadro funcional a que V. Exa. está afeta são rotações que incluem estada fora da base e que, por norma, têm uma PSV superior a 09h00, inviabilizando a sua atribuição. Ademais, a concessão de pretensões de folgas, em concreto, no Natal e Ano Novo deve ser feita de acordo com o historial da equidade dos últimos 3 anos, por forma a garantir uma distribuição mais justa e equitativa das folgas nessas datas festivas, segundo as regras previstas no RUPT do Acordo de Empresa/Regulamento Interno.

22. Acresce que V. Exa. solicita, em incumprimento do seu contrato de trabalho, a fixação de folgas aos fins-de-semana, o que implicaria a alteração da organização dos tempos de trabalho na Empresa, o que se verifica inadmissível e inexigível, ao abrigo do regime legal invocado. Com efeito, a fixação de folgas, conjugada com as normas de atribuição de serviço, sempre determinaria, houvesse trabalho atribuível ao longo de todo o mês - o que se verificou não ser o caso - o incumprimento dos tempos de trabalho numa média de cada 4 semanas, sendo, portanto, desprovida de enquadramento no regime legal invocado.

23. A fixação de folgas é manifestamente incompatível com o serviço de voo, o qual não permite vazios, sendo que, conforme indica a CITE em inúmeros pareceres, "os tempos de trabalho se encontram organizados em regime de turnos

com escala rotativa de horários de trabalho, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana", verificando-se maior afluência de voos às sextas-feiras, fins-de-semana e junto a dias feriado.

Assim, e à semelhança do que a CITE tem apontado relativamente aos dias feriado, por identidade de razão, entendemos que a dispensa de trabalho aos dias de fim-de-semana ou qualquer outro dia fixo só poderá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela Empresa.

25. De facto, não compete aos trabalhadores, ao abrigo do regime legal do horário flexível, determinar os dias em que pretendem ou não trabalhar, na medida em que o horário flexível apenas diz respeito aos limites diários da jornada laboral.

26. Além disso, o regime de prestação de trabalho que lhe é aplicável, nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT), anexo ao Acordo de Empresa/Regulamento Interno, exige a rotatividade de folgas, sendo atribuído a cada tripulante o direito a gozar 1 fim-de-semana de folga a cada seis semanas de trabalho.

27. Com efeito, a fixação de folgas aos fins-de-semana cria enormes constrangimentos ao planeamento da operação ..., ao arrepio da igualdade das condições no trabalho e equidade na distribuição do serviço de voo, impedindo a concessão de um fim-de-semana de seis em seis semanas a todos os tripulantes, termos em que o solicitado não pode ser concedido, na medida em que a fixação de folgas implicaria a lesão dos direitos dos demais trabalhadores.

Com efeito, ao requerer a chegada a calços, no máximo, até às 18h00, não acomoda as situações de irregularidade operacional, impossíveis de prever antecipadamente, pelo quê, qualquer irregularidade operacional, por mais pequena que fosse, obrigaria à sua substituição por outro tripulante de forma total em todos os voos planeados para o dia, o que se verifica impossível de assegurar em tempo útil sem que isso agravasse ainda mais a irregularidade, quando é manifestamente essencial e imprescindível para a realização do serviço que lhe foi atribuído, provocando atrasos ainda maiores ou cancelamentos de voos por via dos horários de fecho dos aeroportos e maior disrupção no planeamento dos restantes colegas, e ficando V. Exa. sem realizar nenhum serviço de voo nesse dia, situação que se verifica inaceitável. De facto, nem sequer nas irregularidades que ocorram nos PSV com início na base o horário se disponibiliza a cumprir o PNT a que está contratualmente obrigada.

Para além do limite diário de trabalho, variável e definido em função da hora de apresentação, 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, L80 horas, 480 horas e 1800 horas.

32. Com efeito, a natureza e as especificidades do sector da aviação determinam 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, conforme já referido. Por esse motivo, respeitando as diretrizes legais de prevenção e controlo de fadiga, para garantia da segurança de voo, existe uma grande harmonização dos tempos de trabalho, regulado em períodos mais alargados e adequados à realidade deste tipo específico de trabalho.

33. Numa semana, um tripulante pode trabalhar até 55 horas, um número de horas superior à generalidade das outras profissões, mas isso acabará sempre por ter de ser compensado, antes ou depois, por períodos de trabalho semanais mais reduzidos.

34. Verifica-se, portanto, que o legislador teve o cuidado de, atendendo às especificidades da profissão, implementar um esquema de gestão do trabalho e do descanso adequado, o qual impõe que os períodos normais de trabalho, que em alguns dias são maiores, tenham que ser regulados e harmonizados ao longo do tempo, por forma a que a média fique dentro de determinados valores - nestes termos, atendendo às questões de segurança de voo relacionadas com a gestão da fadiga, os serviços maiores acabam sempre por ter de ser compensados por serviços menores.

35. Com efeito, a concessão de restrições horárias obriga a que os serviços mais curtos sejam atribuídos a esses tripulantes, ficando a Empresa sem estes serviços para poder harmonizar os planeamentos dos restantes tripulantes, que acabam por ter de realizar todos os serviços mais longos, bem como os horários mais disruptivos, determinando grandes constrangimentos operacionais à empresa. Em resultado, no ano transato, houve tripulantes que sem trabalho nos últimos meses do ano, por terem atingido o limite anual de horas de voo - situação nunca antes verificada -, bem como o aumento acentuado de reportes de fadiga e problemas de sono.

36. Acresce a circunstância de os tripulantes não terem um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo, 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 que, conforme referido, permitem tempos de trabalho superiores, mas acompanhados de tempos de descanso também muito superiores, tudo regulado por inúmeras variáveis e fatores. O trabalho é distribuído através de um planeamento mensal que é publicado no dia 15 do mês anterior, onde consta, para cada dia, o trabalho atribuído, ou seja: 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.

37. Assim, verifica-se que o regime definido para a elaboração dos horários flexíveis, ao abrigo do qual o horário flexível deve "conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, 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 reduzido na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento, e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas", sendo que "o/o trabalhador/a que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 (seis) horas consecutivos de trabalho e até 70 (dez) horas de trabalho em cada dia", sempre seria de impossível aplicação no caso do pessoal móvel da aviação civil- na aceção da legislação europeia atualmente em vigor -, como é o caso de V. Exa., por força da especificidade da profissão, do serviço em si e pelo facto de este não ser cindível.

38. Por tudo o exposto, 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), mostrando-se impossível o cumprimento dos tempos de trabalho numa média de cada 4 semanas, em incumprimento do art.º 56.º n.º 4 do Código do Trabalho.

39. E mesmo não sendo possível o cumprimento do PNT contratualmente exigível, atendendo às restrições solicitadas, o que resulta demonstrado, a Empresa continua obrigada ao pontual cumprimento de todas as suas obrigações, designadamente a de pagar a remuneração por inteiro, bem como a assunção de todos os restantes encargos.

Sem conceder, importa ainda atender:

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

41. Aos Tripulantes, também designados como Pessoal Móvel do 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.

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.

43. 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.

44. 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.

45. 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. (...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, refutando os argumentos da entidade empregadora e a reiterar o pedido formulado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional";

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização

da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 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 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A trabalhadora requerente, mãe de uma criança, uma com 15 meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, solicita que lhe seja elaborado um horário das 7h30 às 18h00, com folga fixa ao sábado e domingo e dispensa de trabalho em dias feriados.

Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência ao seu filho e ao facto de o outro progenitor também trabalhar na mesma empresa, exercendo as funções de piloto.

Informa que pretende que tal regime perdure até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.22. Quanto ao pedido formulado ressalvamos, todavia, que, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que vale por dizer desde que seja obtido o acordo da mesma, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.23. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, a invalidade do pedido e, por outro no que considera serem exigências imperiosas do seu funcionamento.

2.24. Quanto ao primeiro argumento, cumprirá referir que em nada a atividade da empresa é impeditivo que os/as trabalhadores/as, dentro das especificidades da própria atividade da empresa, não possam usufruir de regime de flexibilidade de horário porquanto tal entendimento criaria um tratamento diferente para estes/as trabalhadores/as dentro, inclusive, da própria empresa.

2.25. Isto porque, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, 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.

2.26. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.27. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.28. Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as necessários por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.29. Na verdade, os factos relevantes são as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e no que as estas respeitam, é do conhecimento geral, mormente da CITE, da trabalhadora e da entidade empregadora, a existência de uma pluralidade de outros/as trabalhadores/as com horários flexíveis já atribuídos.

2.30. E é precisamente por este motivo, motivo que este pedido também não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.31. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.32. Ou seja, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.33. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma a que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

2.34. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.35. Ou seja, a entidade empregadora, deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.36. Contudo, na elaboração das escalas de serviço, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, e/ou tal horário impeça que a entidade empregadora exerça a sua atividade comercial, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço. Significando tal

circunstância que, ocorrendo situações de irregularidade operacional que determinem atrasos, o facto de lhe ser atribuído o direito de trabalhar em regime de horário flexível não pode significar, de todo, que os limites de tempo de trabalho indicados pela trabalhadora, possam causar prejuízo direto à entidade empregadora, sob pena de a recusa direta de uma orientação por parte da entidade empregadora, poder significar a prática de uma infração disciplinar.

2.37. Ou seja, tendo em conta a especificidade da atividade da empresa, o número de trabalhadores/as que usufruem de horário flexível e, o facto de tal regime do direito ao gozo de horário flexível, não ser um direito absoluto, na medida em que cederá sempre perante as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou, aquando da impossibilidade de substituição de um/a trabalhador/a, a entidade empregadora, poderá ter a necessidade de ratear os horários de todos/as aqueles/as que usufruem de tal regime, independentemente do momento a partir do qual se encontra em vigor o regime de flexibilidade de horário, caso não seja possível à entidade empregadora exercer a sua atividade ou substituir o requerente.

2.38. Saliencia-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Não obstante o acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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.

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

V – INFORMAÇÕES

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)