

PARECER Nº 38/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.

Processo n.º 7633-FH/2025

I – OBJETO

1.1. Em **19.12.2025**, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **19.11.2025**, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em **regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, porquanto é mãe de uma criança com 5 anos de idade, com doença crónica que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Pretende um horário flexível em que realize períodos. De serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta) de 2ª a 6. feira, com folga fixa ao sábado, domingo e dias feriados, com possibilidade de um night stop por semana, nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h (uma vez que a laboração é contínua);

iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h00;

1.3. Por correio eletrónico datado de **09.12.2025**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar** o pedido formulado alegando a desconformidade legal do mesmo, nomeadamente que:

“(…)

34. 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. 56º, nº 4 do Código do Trabalho.

35. 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. (...)

i) *delimitação do serviço atribuível, à revelia do regime legal invocado, com a limitação da duração do PSV a 8h, a exclusão de pernoitas e a escusa de prestação de trabalho aos fins-de-semana e dias feriado, determinando, na prática, além de um horário fixo, o incumprimento do PNT a que está contratualmente vinculada numa média de cada 4 semanas, sem a correspondente redução de retribuição, quando conjugado com as normas aplicáveis à atividade;*

- ii) *esvaziar do poder de direção do empregador, na medida em que as limitações requeridas implicam a alteração da organização dos tempos de trabalho, mediante a fixação de folgas, a escolha dos serviços atribuíveis ou não, e a impossibilidade de acomodação do PNT contratualmente exigido;*
- iii) *impossibilidade de cumprimento dos tempos de trabalho, na medida em que, além de serem apenas 21 os serviços atribuíveis em função das restrições horárias solicitadas, ainda são menos os serviços realizáveis, pela conjugação das restrições requeridas com as normas de planeamento do serviço aplicável ao setor;*
- iv) *desconsideração dos períodos de descanso obrigatórios nas funções que desempenha, limitando a atribuição de trabalho a serviços com duração máxima de 8h, equivalendo à pretensão de uma redução do PNT/PSV, em função da impossibilidade de rotatividade na atribuição de serviço para acomodar os períodos de descanso pós-serviço de voo e o PNT contratualmente exigido;*
- v) *fixação de folgas, aos fins-de-semana, em incumprimento do contrato de trabalho a que está vinculada, o qual impõe a rotatividade de folgas para o assegurar das operações de voo, e em detrimento da equidade da distribuição do serviço de voo;*
- vi) *fixação de folgas em dias feriado, impactando ainda mais o PNT/PSV, e contrariamente ao parecer da CITE: "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 o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56º do Código do Trabalho";*
- vii) *impossibilidade de salvaguardar as situações de irregularidade operacional, colocando em causa a realização dos voos, deixando de prestar qualquer serviço quando é absolutamente essencial à realização do mesmo;*
- viii) *impossibilidade de marcação da formação de carácter presencial obrigatório, legalmente exigida para manter a sua licença de tripulante sem a qual não pode exercer as funções para as quais foi contratada, e incumprimento dos tempos de trabalho, à revelia do regime legal invocado, por força dos poucos serviços atribuíveis, todos com duração inferior a, sequer, 8h diárias, termos em que, conforme resulta do Doe. 1 junto e do já alegado, "por raciocínio lógico e matemático" não podemos senão concluir que "num período de quatro semanas, não seria possível à trabalhadora cumprir o Período Normal de Trabalho {PNT} contratualmente exigido; (...) "*

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando 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 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”.

2.7. 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 com 5 anos de idade, com doença crónica e que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, solicita a prática de um horário flexível em que realize períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª Feira, com folga fixa ao sábado, domingo e dias feriados, com apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00 e duração máxima de PSV planeada de 8h00, com possibilidade de uma night stop por semana.

2.22. Dispõe o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Tal não obsta a que, conforme entendimento desta Comissão e de larga jurisprudência, o horário flexível nestes termos possa igualmente abranger os dias de descanso semanal, atendendo a que se trata de um horário de trabalho, nos termos

do art.º 200º, nº1, do Código do Trabalho. Imperativo é que a pretensão formulada nestes termos seja clara e inequívoca, uma vez que sobre ela recairá o juízo do cumprimento daqueles requisitos legais.

2.28. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada – 09h00/17h00, não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, alegação formulada e demonstrada pela entidade empregadora quando alega que, na aviação comercial, o equivalente ao “período normal de trabalho” é o denominado Período de Serviço de Voo (PSV), contabilizado desde a hora de apresentação do tripulante até 30 minutos após a chegada a calços.

2.29. Conclui-se que, num período de quatro semanas, não seria possível à trabalhadora cumprir o Período Normal de Trabalho (PNT) contratualmente exigido, nos termos em que formulou o pedido. Acresce que o pedido não contempla sequer o período de descanso obrigatório diário, o que equivale, na prática, à pretensão de uma redução do PNT, sem que tal tenha sido juridicamente enquadrado.

2.30. Acresce ainda que o serviço de voo está sujeito a múltiplas imponderabilidades operacionais, como atrasos, avarias ou condições meteorológicas, que tornam imprevisível o fim do PSV e inviabilizam a acomodação do horário requerido. A exigência de chegada a calços até às 17h00 não permite acomodar irregularidades operacionais, obrigando à substituição da trabalhadora em tempo real, o que é segundo as alegações da entidade empregadora impraticável e compromete a realização dos voos e o planeamento.

2.31. Ao exigir que o fim da hora de chegada aconteça no máximo até às 17h, a trabalhadora não acomoda, de facto, as situações de irregularidade, pelo 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 possam causar prejuízo direto à entidade empregadora, nas situações de irregularidade operacional que determinam atrasos, sob pena de recusa direta de uma orientação da entidade empregadora que pode significar a prática de uma infração disciplinar.

2.32. Importa ainda, 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.l 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.

2.33. E, tem sido entendimento maioritário desta Comissão ser enquadrável no artigo 56.º do código do trabalho a indicação pelo/a requerente de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.34. Assim sendo, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, formulado pela trabalhadora, só poderia 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 o trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.35. Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.37. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.38. 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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador 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, 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 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 14 DE JANEIRO DE 2026