

## PARECER N.º 41/CITE/2026

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 7797-FH/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **29.12.2025** da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de Oficial Piloto na entidade empregadora supramencionada.

**1.2.** Através de correio eletrónico enviado em 28.11.2025, o trabalhador enviou um **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), porquanto é pai de uma criança menor de 12 anos, nascida em 22.06.2025, com a qual declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação. Solicita um regime de flexibilidade de horário da seguinte forma:

“(…)

*... na qualidade de trabalhador da ..., n.º ..., a desempenhar funções de Oficial Piloto. vem, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual. requerer que lhe seja atribuído regime de horário flexível, de modo a acompanhar e prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor de 12 anos, ..., nascida no dia 22 de junho de 2025, com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2026, e até 01 de janeiro de 2030. Atento o disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, o ora signatário pretende exercer um horário de trabalho flexível das 06h00 às 20h00, horas de início e termo do período normal de trabalho diário, de segunda-feira a domingo.*

*A tal horário está subjacente a intenção do exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível que não pernoita fora da base, para prestar apoio familiar a menor supra mencionada.*

*Mais declara que a filha [menor de 12 anos] ... vive em comunhão de mesa e habitação com o ora signatário.*

*O signatário pretende colaborar plenamente na construção da solução que melhor salvaguarde as necessidades da empresa assim como a estabilidade que procura na sua Vida familiar. O pedido de uma janela horária diária de 14 horas assim o demonstra, dando possibilidade para diversas opções de atividade a realizar.*

*Junta em anexo:*

*Cópia da Certidão de Nascimento,*

*Cópia do comprovativo de Agregado Familiar emitido pela Junta de Freguesia da residência (...).”*

**1.3.** Em **18.12.2025**, 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 exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:

“(…)

Acusamos a receção do seu pedido em anexo, com vista à prestação de trabalho em regime que designou 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 e poderá determinar a impossibilidade de substituição do trabalhador, quando o mesmo é indispensável para a realização do trabalho, colocando em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

1. O pedido foi feito nos seguintes termos:

Exercer um horário de trabalho flexível das 06h00 às 20h00, horas de início e termo do período normal de trabalho diário, de segunda-feira a domingo; e

A tal horário está subjacente a intenção do exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível que não pernoite fora da base.

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

4. V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Oficial Piloto (OP), no quadro funcional de Médio Curso (MC) estando qualificado para operar todos os aviões de um corredor apenas, que operam voos nacionais, na Europa e África (Airbus A319, A320, A321 e A321LR) pelo que deverá cumprir com a obrigação assumida com a empresa, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno, de sujeição a um Período de Serviço de Voo máximo planeado que pode atingir as 13h15m.

5. Dar nota que, na aviação comercial, o equivalente a "período normal de trabalho" (aplicável à generalidade dos trabalhadores) é o denominado Período de Serviço de Voo (PSV), que é contabilizado desde a hora de apresentação de um tripulante para executar um voo, ou séries de voos e que termina 30 (trinta) minutos (para debriefing) após a imobilização definitiva da aeronave (a designada "chegada a calços"), uma vez completado o último voo/sector.

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

7. De facto, na atribuição do seu trabalho e fruto da especificidade da profissão, já estamos obrigados a regulamentação específica diversa, nomeadamente o Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro, em especial o previsto no Anexo III, a designada subparte FTL (Flight Time Limitations), o Decreto-Lei n.º 25/2022, que adiciona algumas limitações ao Regulamento Europeu, e o seu Acordo de Empresa que adiciona ainda mais limitações a toda regulamentação do sector,

8. Caso o pedido fosse deferido, teríamos ainda limitações adicionais à já difícil e complexa atribuição do planeamento mensal de voos, por via do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, que ainda se verifica incompatível e de impossível aplicação neste sector de atividade.

9. A título de exemplo, analisando o Doc.1, que juntamos, com um exemplo da malha comercial mensal da ... para o seu quadro funcional, refira-se que:

- Pede para trabalhar a partir das 06h00, mas como sabe, pela regulamentação a que estamos obrigados, todas as apresentações até à 06h30 são considerados serviços noturnos (assinalados a roxo no Doc.1, com um exemplo da malha comercial da ... para o seu quadro funcional) e só podemos planejar no máximo 3 serviços de voo noturno em cada 7 dias, sendo que 2 serviços noturnos consecutivos não podem ter apresentação às 06h00, pois seriam considerados serviços de voo em período crítico do ritmo circadiano (assinalados a roxo mais escuro no Doc.1), limitando a possibilidade de serviços de voo atribuíveis dentro da faixa horária disponibilizada para o empregador fixar o seu horário flexível;

- Apesar de se disponibilizar a um horário que, à primeira vista, parece um horário alargado, na realidade o mesmo não pode ser considerado para os 5 dias da semana de trabalho, pois, como também sabe, entre serviços de voo estamos obrigados a um tempo mínimo de descanso e de transição de 16 horas e, assim, caso num dia faça calços às 19h30 (termo do período normal de trabalho diário às 20h00, com requer), no dia seguinte só pode ter um voo com horário de saída a partir das 11h30 (serviços assinalados a laranja no Doc.1), situação que se replicaria para os restantes dias da semana de trabalho - isto é, as 16 horas mínimas de tempos de descanso e de transição entre serviços de voo vão sempre reduzir a faixa horária inicialmente disponibilizada e limitar o número de serviços de voos atribuíveis;

- Acresce que, também pela regulamentação a que estamos obrigados, não estando qualificado para fazer voos ETOPS, também não lhe poderão ser planeados os serviços assinalados a vermelho no Doc.1, que até são os de maior duração, em virtude de serem serviços considerados de longo curso, limitando também a possibilidade de atribuição de serviço; e

• Em acréscimo a todas as condicionantes atrás referidas, com impacto direto na atribuição do Período Normal de Trabalho, refira-se que, nos termos em que o pedido está formulado, deixam também de poder ser planeados todos os serviços assinalados a vermelho mais claro no Doc. 1.

10. Assim, tal como referido pela CITE em diversos pareceres, "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" e o pedido formulado consiste num pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente no sector onde desempenha as suas funções, desenquadrado da regulamentação específica do sector, implicando a desregulação da atribuição de planeamento/distribuição do serviço de voo, colidindo com a exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

11. De facto, resultado óbvio da especificidade da profissão que abraçou é que não permite a aplicação de regimes de horários flexíveis a trabalhadores móveis, sejam eles na aviação, sejam da marinha, sejam de transportes, em especial os de longo curso.

12. Prova evidente de que tal não pode ser considerado qualquer tipo de discriminação, mas apenas um reflexo da especificidade de profissão, advém até do facto da aviação civil, por ser um tipo de trabalho que não é cindível e obrigar a uma regulamentação própria muito específica incompatível com a regulamentação geral, ter sido um dos sectores de atividade que, pela sua especificidade, estavam excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 93/104/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, o que obrigou à data o Parlamento Europeu e o Conselho a aprovar a Diretiva 2000/34/CE que, tal como referido no seu preambulo, se aplica ao tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, alterando a Diretiva "afim de abranger os sectores e atividades anteriormente excluídos dessa diretiva", com "o objetivo dar aplicação ao acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil", por forma a "o adequar à natureza e ao ritmo específico do trabalho exercido" - e nunca esta diretiva europeia foi de modo algum considerada discriminatória.

13. De acordo com o ponto 7 do artigo 2º da Diretiva 93/104/CE entende-se por trabalhador móvel "um trabalhador que, fazendo parte do pessoal de bordo, está ao serviço de uma empresa que efetua serviços de transporte de passageiros ou de mercadorias por via rodoviária, aérea ou marítima".

14. Também a Diretiva 2000/79/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000 respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil na qual estabelecem disposições mais específicas, nos termos do artigo 14º da Diretiva 93/104/CE. no que respeita à organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil "por forma a o adequar à natureza e ao ritmo específico do trabalho exercido", nunca foi considerada discriminatória.

15. De facto, *lex specialis derogat legi generali* - lei especial prevalece sobre a lei geral.

16. E V. Exa encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Oficial Piloto sendo, portanto, nos termos do definido da Diretiva 93/104/CE um trabalhador móvel e sendo um trabalhador móvel não tem, obviamente, um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo, cindível, seguido de um período de descanso em casa.

17. Ora, segundo o previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho por si invocado para sustentar o pedido, "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; (impossível de acomodar num tipo de trabalho que não é cindível como o seu - não é possível no decurso de um serviço de voo parar um avião para que o trabalhador se possa ausentar e após esse descanso completar o PNT)
- 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; (também se verifica de impossível satisfação num tipo de trabalho que não é cindível e como tal, uma vez iniciado, não tem a possibilidade de ser interrompido)
- c. Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas" (o tipo de trabalho para o qual foi contratado não comporta a possibilidade de acomodar "intervalos para descanso" a qualquer altura de um PSV - é impossível na aviação em qualquer altura do seu PSV, parar de laborar com o intuito de usufruir da sua pausa, sendo substituído por outro trabalhador, para depois da pausa retomar o trabalho e completar o seu PNT)

18. Verifica-se, portanto, que o legalmente definido para a elaboração dos horários flexíveis, à semelhança do que aconteceu, com a Diretiva 93/104/CE, note-se, sem que tal fosse considerado discriminatório para o do "pessoal de bordo ao serviço de uma empresa que efetua serviços de transporte de passageiros ou de mercadorias por via rodoviária, aérea ou marítima" é de impossível aplicação por via da especificidade da profissão, do serviço em si, do facto do mesmo não ser cindível e do local de trabalho não se encontrar num local fixo que permita a substituição do trabalhador por outro enquanto este usufrui da sua pausa.

19. Como também sabe, na aviação comercial o serviço de voo está diariamente sujeito a inúmeras imponderabilidades decorrentes de variadas circunstâncias como por exemplo, atrasos, avarias, mau tempo, gestão de tráfego aéreo, serviços dos aeroportos, intensidade dos ventos, etc. Tal está devidamente legislado e regulamentado, o que também faz com que o fim do período de serviço de voo ("período normal de trabalho"), dentro dos limites legais, possa ser muito diferente do inicialmente planeado, impactando não só a hora do fim do serviço atribuído, como em muitos dos casos o serviço subsequente, em função dos descansos legais necessários, o que também se verifica impossível de acautelar no requerido, pelo que não é acomodável.

20. Ao requerer que o fim do PSV tenha que acontecer até determinada hora, não acomoda as situações de irregularidade operacional, impossíveis de prever antecipadamente, pelo que, qualquer irregularidade operacional, por mais pequena que seja, obriga à sua substituição por outro tripulante de forma total em todos os voos planeados para o dia, o que se verifica impossível de conseguir em tempo útil, quando é manifestamente essencial e imprescindível para a realização do serviço que lhe foi atribuído, agravando a irregularidade, provocando atrasos ainda maiores ou cancelamentos de voos por via dos horários de fecho dos aeroportos e maior disrupção no planeamento dos restantes colegas, ficando V. Exa. sem realizar nenhum serviço de voo nesse dia, situação que se verifica inaceitável e que também não pode ser atendível. (...)

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

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos trabalhadores com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial bem como as exigências imperiosas de funcionamento da ... impossibilitam a aceitação do pedido formulado nos presentes termos, comprometendo irremediavelmente a sustentabilidade da Empresa. (...)"

1.4. O trabalhador apreciou a intenção de recusa, refutando os argumentos da entidade empregadora, defendendo que, considerando as regras e objetivos a que obedece a elaboração das escalas, afigura-se perfeitamente adequado e possível o horário solicitado, por consideração às necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, não tendo a ... efetivamente alegado e/ou demonstrado qualquer impossibilidade real nesse sentido, antes o tendo feito apenas em modo genérico. Conclui que a intenção de recusa assenta em afirmações tendenciosas e hipóteses abstratamente consideradas, não tendo, em nenhum momento, indicado motivo suficientemente válido e concretizado que permita concluir pela legitimidade da recusa do pedido em questão, que novamente requer.

## 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 subseqüentes 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.** O trabalhador requerente, pai de uma criança com idade inferior a 12 anos, nascida em 22.06.2025, com a qual declarou e comprovou viver consigo em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de horário de trabalho flexível das 06h00 às 20h00, horas de início e termo do período normal de trabalho diário, de segunda-feira a domingo, de modo a acompanhar e prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor. Solicita que o presente regime de horário seja aplicável até 01.01.2030. Em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador refutou os argumentos da entidade empregadora, reiterando o pedido formulado, defendendo não ter sido alegado pela entidade empregadora qualquer concreta circunstância impeditiva relacionada com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável, pelo que deve o pedido de horário flexível ser concedido.

**2.22.** A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando que o mesmo colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e poderá determinar a impossibilidade de substituição do trabalhador, quando o mesmo é indispensável para a realização do trabalho.

**2.23.** Cumpre 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.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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 do trabalhador, 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.

**2.26.** 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](http://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”.*

**2.27.** 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 do requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as necessários por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pelo trabalhador requerente.

**2.28.** 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, do trabalhador e da entidade empregadora, a existência de uma pluralidade de outros/as trabalhadores/as com horários flexíveis já atribuídos na empresa.

**2.29.** E é precisamente por este 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).

**2.30.** 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.*”

**2.31.** Ou seja, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito do 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.

**2.32.** 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 que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

**2.33.** 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.

**2.34.** 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, o trabalhador 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.

**2.35.** 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 pelo trabalhador 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.

**2.36.** 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.

**2.37.** Salienda-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.

**2.38.** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

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

e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**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.

#### **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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**