

## PARECER N.º 73/CITE/2025

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

**Processo n.º 172-FH/2025**

### I – Objeto

**1.1** Em **08/01/2026**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., um **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadora afeta àquele grupo empresarial, na categoria profissional de Comissária/Assistente de Bordo (CAB).

**1.2** Em **09/12/2025**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de alteração de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), formulado pela trabalhadora ..., porquanto é mãe de duas crianças com 6 e 1 ano de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

“(…)

*A. Realizar 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 e domingo, nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 07h00 e chegada a calços no máximo até às 15h30;*

*ii) Duração máxima de PSV planeada de 30 minutos, sendo certo que o trabalho da Requerente é semelhante a jornada contínua não tendo qualquer intervalo para refeição;*

*(tudo, cf. alínea a) do no 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE no 7, de 2210212024)*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, sendo o outro progenitor também trabalhador ..., como Oficial Piloto, com igual irregularidade de horário e diversas ausências de vários dias, o que torna muito difícil o apoio que lhe exige a assistência à filha menor, bem como à outra filha de ambos, também menor, não tendo qualquer apoio familiar ou outro.”*

**1.3** Em **29/12/2025**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, com a seguinte fundamentação:

*“V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de **Comissário/ Assistente de Bordo (CAB)**, pertencendo ao **quadro funcional Narrow-Wide (NW)**, para o qual transitou voluntariamente no passado mês de outubro, podendo,*

em meses de planeamento de *Narrow Body* (NB), operar todos os aviões de um corredor apenas, que operam voos nacionais, na Europa e África (Airbus A319, A320, A321 e A321LR) e ainda voos para a América do Norte e América do Sul (Airbus A321LR) e, em meses de planeamento de *Wide Body* (WB), operar aviões de dois corredores (Airbus A330) que, por norma, realizam voos de longo curso, com PSV de maior duração, os quais geralmente exigem repouso no destino. Assim, findo o gozo das licenças em curso e, caso o solicite, do horário de amamentação, V. Exa. deverá cumprir com as obrigações assumidas para com a Empresa, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno.

6. Desde logo, constata-se que, tendo transitado voluntariamente para o quadro NW, nunca requereu a regressão para o quadro de NB, conforme previsto no seu Acordo de Empresa/Regulamento Interno, efetuando um pedido que V. Exa. identifica como sendo de horário flexível, o qual é distinto de um pedido de regressão de quadro -o qual deverá ser efetuado de acordo com os prazos e procedimentos previstos no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, sob pena de causar custos acrescidos e até constrangimentos operacionais à Empresa, quer pela formação que seria necessária para qualificar outros tripulantes para aviões WB, quer pelo desequilíbrio dos quadros funcionais que implicaria transitoriamente. E assim, também a ..., se anuísse com o ora solicitado, estaria em incumprimento para com o previsto no Acordo de Empresa/Regulamento Interno.

7. Ora, os tripulantes do quadro funcional de *Narrow-Wide*, podendo operar todos os aviões da ..., são fundamentais para o normal funcionamento da Empresa e das operações de voo, pela flexibilidade que permitem na atribuição de serviços de voo, sendo que a atribuição do horário solicitado acarretaria enormes custos e constrangimentos.

8. Da análise do seu pedido verifica-se que V. Exa. pretende limitar a atribuição de serviço a PSV com duração máxima de 08h30, excluindo a totalidade dos serviços com descanso intermédio fora da base, contrariamente aos termos a que está contratualmente vinculada e que decorrem do Regulamento Interno/Acordo de Empresa, sem fundamento legal: do disposto no art. 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. Com efeito, limita o tipo de serviços atribuíveis, comprometendo a realização/cumprimento do seu PNT e a atribuição de serviço.

9. Acresce que o regime legal invocado por V. Exa. não altera o PNT dos trabalhadores (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 semanal e num período de quatro semanas 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 descanso e de transição que, como sabe, em função da duração da atividade anterior, são de, pelo menos, 17 horas;
- Assim, à luz do requerido para o período compreendido entre 2! e 6! feira (apresentação a partir das 07h00 e calços até às 15h30), se num determinado dia chegar a calços às 15h30, no dia seguinte só pode ter um voo às 08h30, PSV esse que, à luz do horário requerido, teria de ter calços de chegada, no máximo, até às 15h30, situação se se repetiria nos restantes dias de trabalho, tipificando um horário fixo, donde resulta que o pedido de V. Exa. sempre equivaleria à pretensão de uma redução do PNT, (...)

Com efeito, a regulamentação e normas aplicáveis ao planeamento e atribuição de serviço aos tripulantes obrigam à rotatividade de horários para possibilitar o cumprimento da produtividade contratada, o que resulta impossível quando conjugadas com os termos do horário requerido.

11. Além disso, não existindo planeamentos mistos, o facto é que num planeamento mensal V. Exa. fica afeta, em exclusivo, ao serviço em aviões *Narrow-Body* ou *Wide-Body* - há meses em que V. Exa. recebe planeamentos de *Wide-Body* e outros em que recebe planeamento de *Narrow-Body*.

(...)

E no que concerne os planeamentos em *Narrow Body*:

18. conforme resulta do Doe. 2, onde constam todos os voos da malha comercial da ...no quadro funcional *Narrow-Body* com PSV planeados no mês de dezembro, com os PSV atribuíveis assinalados, no decurso do mês completo, verifica-se que:

- todos os PSV atribuíveis têm duração inferior a, sequer, 9h diárias, não havendo um único serviço atribuível com duração de 8h30 (que se dispõe prestar), sendo que cerca de metade dos voos atribuíveis apresentam uma duração inferior a, sequer, 8 horas diárias;

- ainda que existam alguns PSV atribuíveis com a duração de, pelo menos, 8 horas, nem todos eles lhe seriam atribuíveis no decurso de cada semana: a título de exemplo, se no dia 02 realizasse o único serviço atribuível com 8 horas, no dia seguinte não poderia realizar nenhum dos PSV com 8 horas de duração que são conformes às restrições horárias, por força das regras aplicáveis ao planeamento e atribuição de serviço, em concreto o tempo mínimo de descanso e transição entre serviços (pelo menos 17h), donde resulta evidente que V. Exa. não prestaria, sequer, 8h de serviço em todos os dias de trabalho na semana e no mês - não cumprindo, também nos meses de planeamento *Narrow-Body*, os tempos de trabalho semanal e numa média de 4 semanas.

19. Sem prejuízo, cumpre notar que nem todos os PSV lhe seriam atribuíveis na prática, visto que:

- vários se realizam nos mesmos dias,

- outros podem ser pedidos por outros tripulantes, por via do sistema de pretensões individuais previsto no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, e outros nunca poderiam ser-lhe atribuídos por via dos tempos de descanso e de transição a que estamos obrigados, em função do serviço realizado no dia anterior (conforme devidamente explicado supra), circunstâncias que restringem ainda mais o horário requerido e a possibilidade de atribuição de serviço, em termos que impossibilitam assegurar que cumpra o PNT/PSV contratado.

20. É ainda de considerar o facto de, dentro da janela horária indicada, concorrerem para a atribuição de serviços de voo mais de 240 tripulantes com restrições horárias, verificando-se que os PSV disponíveis (com um total de 295 posições CAB no decurso do mês completo) não permitem assegurar o cumprimento da produtividade contratada para todos eles, incluindo V. Exa.

21. É ainda de considerar que as restrições horárias indicadas impossibilitam a marcação e realização de formação presencial obrigatória para a manutenção da licença de tripulante e, conseqüentemente, o exercício das funções para que foi contratada. ainda de considerar que as restrições horárias indicadas impossibilitam a marcação e realização de formação presencial obrigatória para a manutenção da licença de tripulante e, conseqüentemente, o exercício das funções para que foi contratada.

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, quando conjugada com as normas de atribuição de serviço, obsta à rotatividade de horários e folgas - que se demonstrou, supra, ser essencial para acomodar os tempos de trabalho -, determinando o incumprimento dos tempos de trabalho numa média de cada 4 semanas, sendo desprovida de enquadramento no regime legal invocado.

(...)

**Por tudo o exposto, o requerido implica:**

i) delimitação do serviço atribuível, à revelia do regime legal invocado, a PSV com duração máxima de 08h30, excluindo os serviços com descanso intermédio fora da base, determinando, na prática, o incumprimento do PNT a que está contratualmente vinculada sem a correspondente redução de retribuição:

a. É impossível atribuir-lhe rotações, o que por si só impossibilita o cumprimento do PNT/PSV nos meses de planeamento *Wide-Body*, sendo que nunca requereu a regressão de quadro - apenas lhe são atribuíveis, nestes meses, 4 PSV, permitindo o planeamento, no máximo, de 26h55 de trabalho no decurso de um mês completo,

b. Nos meses de planeamento *Narrow-Body*:

i. Nenhum PSV atribuível tem duração de, sequer, 9h, inexistindo serviços com a duração de 8h30 (que se dispõe prestar);

ii. Cerca de metade dos PSV atribuíveis têm duração inferior a, sequer, 8h, sendo impossível à Trabalhadora prestar 8h de serviço em todos os dias de trabalho, resultando impossível o cumprimento do PNT/PSV, quando conjugados os termos do horário requerido com as normas de planeamento e atribuição de serviço;

ii) atribuição de um horário fixo, quando conjugadas as restrições solicitadas com as normas aplicáveis ao planeamento e atribuição de serviço, cfr. disposto supra,

*iii) 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 dos mesmos;*

*iv) esvaziar do poder de direção do empregador, na medida em que as limitações requeridas, conjugadas com a regulamentação aplicável ao planeamento e atribuição de serviço, delimitam o serviço atribuível em termos que impossibilitam o assegurar da produtividade contratada, além de determinarem a alteração da organização dos tempos de trabalho, a qual compete ao empregador, mediante a fixação de folgas;*

*v) fixação de folgas, em incumprimento do contrato de trabalho a que V. Exa. está vinculada, o qual impõe a rotatividade de folgas para o assegurar das operações de voo;*

*vi) 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*

*vii) incumprimento dos tempos de trabalho semanais, sendo forçoso concluir*

*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** Em **28/11/2025**, a trabalhadora apresentou apreciação sobre a intenção de recusa, em que reitera o seu pedido e contra-argumenta o indicado pela entidade empregadora. Da exposição destaca-se o seguinte:

*“Alega a ...que o meu pedido não pode ser aceite, não é praticável e que consubstancia uma redução de horário de trabalho, o que não posso aceitar.*

*Alega ainda a ...que a amplitude horária do pedido que apresentei não permite assegurar as minhas obrigações contratuais, o que também não corresponde à verdade, pois que abri disponibilidade para efetividade de trabalho em mais de 40 horas semanais.*

*Acresce que bem sabe a ...ser possível, mesmo estando em NW (médio e longo curso), trabalhar em médio, à semelhança do que sucede no horário de amamentação.*

*(...)*

*No que respeita ainda ao documento 1 a ...apresenta um conjunto de voos de longo curso, quadro que pedi para não voar na vigência do HF, programados para o mês de Dezembro de 2025, sendo certo que o meu pedido será para Fevereiro de 2026, não podendo tal documento ser parâmetro de análise, até porque o mesmo não inclui, propositadamente, todos os voos na minha disponibilidade de voo.*

*No que respeita ainda ao documento 2 a ...apresenta um conjunto de voos programados para o mês de Dezembro de 2025, sendo certo que o meu pedido será para Fevereiro de 2026, não podendo tal documento ser parâmetro de análise, até porque o mesmo não inclui, propositadamente, todos os voos na minha disponibilidade de voo.*

*(...)*

*Mas, a ...omite, intencionalmente, que a sua operação tem três quadros de equipamento, assim identificados:*

**Narrow Body (NB):** voos de médio curso que podem ou não ter pernoita, com rotações, o que permite idas e volta num mesmo dia;

**Narrow Wide (NW):** voos mistos de médio e longo curso; e,

**Wide Body (WB):** voos de longo curso que implicam estadias.

*Cada tripulante está afeto a um desses equipamentos, mas, no caso da flexibilidade de horário, os tripulantes podem sempre fazer voos de médio curso.”*

## II – Enquadramento Jurídico e Análise

- 2.1. Ao abrigo da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE é a entidade responsável por emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
- 2.2. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.3. 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”.
- 2.4. 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5. 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”.

- 2.6.** No plano do Direito Nacional, a Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, estabelece como garantia da realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho e, condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional” e, no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, está consagrado que “1. 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. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.7.** Em concretização da Lei Fundamental, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.8.** Por outro lado, do Código de Trabalho constam mecanismos que permitem aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente, nos termos do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.9.** O horário flexível permite ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. n.º 2 do artigo 56.º do CT). Por sua vez, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, a entidade empregadora deve elaborar o horário considerando o seguinte:
- “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.”*
- 2.10.** O/A trabalhador/a 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 (cf. n.º 4 do artigo

56.º do CT).

- 2.11.** Sobre o processo de autorização do regime de horário flexível, dispõe o artigo 57.º do CT que o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares deve apresentar requerimento, por escrito, junto da entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias. No respetivo requerimento, deve indicar o horário que pretende realizar com respeito ao período normal de trabalho e a indicação o prazo previsto do uso desse horário, acompanhado de declaração de que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cf. n.º 3 do artigo 57.º do CT). Em caso de recusa, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.13.** A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.14.** Ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do CT, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.
- 2.15.** A falta do pedido de parecer prévio à CITE determina a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Por outro lado, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cf. n.º 7 do artigo 57.º do CT).

\*\*\*\*\*

- 2.17.** No caso em análise, a trabalhadora, mãe de duas crianças, com 1 e 6 anos de idade, solicitou junto da sua entidade empregadora atribuição de horário flexível porque o outro progenitor é Oficial Piloto da ..., com irregularidade de horário, não tendo qualquer outro apoio familiar para o cuidado das crianças.
- 2.18.** Posto isto, apresenta alteração do pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

*“A. Realizar 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 e domingo, nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 07h00 e chegada a calços no máximo até às 15h30;*

*ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h30, sendo certo que o trabalho da Requerente é semelhante a jornada contínua não tendo qualquer intervalo para refeição; (tudo, cf. alínea a) do no 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE no 7, de 2210212024)”*

- 2.19.** Conhecido o pedido da trabalhadora, importa analisar a fundamentação apresentada pela entidade empregadora que acompanha a intenção de recusa do horário flexível solicitado.
- 2.20.** 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 por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.
- 2.21.** Sem prejuízo da indicação pela trabalhadora de uma amplitude horária que é limitada, a verdade é que a mesma permite cumprir o período normal de trabalho, mesmo a considerar a atividade específica da aviação civil.
- 2.22.** A circunstância de a entidade empregadora alegar a inexistência de voos para atribuir à trabalhadora naquele concreto período pretendido, e concomitantemente o incumprimento do período normal de trabalho, a verdade é que não demonstra, com a razoável segurança que lhe é exigida, que o planeamento de voos, que menciona num quadro que consta de uma folha anexa à intenção de recusa e que tem por referencia o mês de dezembro, é o único possível e que efetivamente aqueles são os únicos voos possíveis no quadro temporal de quatro semanas previsto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.23.** Ademais, ressalve-se que é à entidade empregadora que cumpre a elaboração do horário flexível, de acordo com o critérios previstos no artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, considerando ainda que o/a trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.24.** 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.
- 2.25.** 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).

- 2.26.** 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.”
- 2.27.** 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.**
- 2.28.** 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 que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** 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.

- 2.31.** 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.
- 2.32.** 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.
- 2.33.** Salieta-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.
- 2.34.** 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. 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 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.

#### **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 artigo 56º do Código do Trabalho (cf. artigo 212º do CT).
- 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 MAIORIA DOS VOTOS DOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 28 DE JANEIRO DE 2026 COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP)**