

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER 39/CITE/2026

Assunto: Resposta à RECLAMAÇÃO do Parecer 39/CITE/2026, correspondente ao processo de Flexibilidade de Horário n.º CITE-FH/7090/2025, aprovado por maioria dos membros da CITE em 14 de janeiro de 2026, com o voto contra dos/as representantes da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e Confederação do Turismo Português (CTP)– Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 CITE-RP/882/2026

I - OBJETO DA RECLAMAÇÃO

1.1. Notificada do Parecer 39/CITE/2026 de 14 de janeiro de 2025, veio a entidade empregadora, reclamar do mesmo, nos termos e com os seguintes fundamentos:

“(…)

Excelentíssima Senhora Presidente, A, (de ora em diante abreviadamente designada por "Reclamante", "Empresa" ou "...") com sede no,, concelho de, distrito de, pessoa coletiva n.º, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de, sob o mesmo número, tendo rececionado o Vosso Parecer n.º 39/CITE/2026, relativo ao processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191.º, n.º 1, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

O parecer emitido pela CITE refere no ponto 2.26 que: “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.”

Salvo melhor opinião, resultou provado da intenção de recusa, apresentada pela Trabalhadora concretamente nos seus pontos 7 e 9 o oposto: não é possível à Trabalhadora cumprir, sequer, o período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais – e muito menos, o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente vinculada. Senão vejamos:

A Trabalhadora ...encontra-se ao serviço da, a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Comissário/Assistente de Bordo (CAB), no quadro funcional de Narrow Body (NB).

O pedido efetuado pela Trabalhadora foi o seguinte:

(i) Apresentação a partir das 10h00 e chegada a calços no máximo até às 19h00; (ii) Duração máxima de PSV planeada de 7h00. (iii) Realizar períodos de serviço de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta); (iv) Sem planeamento atribuído aos sábados, domingos e feriados. (v) (...)

Nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), o trabalhador que pretenda beneficiar do regime de flexibilização do horário de trabalho, deve solicitá-lo por escrito ao empregador com uma antecedência mínima de 30

dias, com indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, instruindo o pedido com a documentação referida no n.º 1 do artigo 57.º do CT. 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, decisão que tem de comunicar ao trabalhador, por escrito e no prazo de 20 dias. Perante essa notificação, dispõe o trabalhador de 5 dias para eventual resposta, após o que, no prazo de 5 dias, o empregador envia o processo para apreciação da CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

De acordo com o referido artigo 56.º n.º 2, horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Contudo, é ao empregador que compete organizar o horário de trabalho (artigo 212.º do CT), regra que não sofre modificação nem é afastada quando o trabalhador pretenda a atribuição de um horário flexível.

Ora, sendo indubitável que, por força do contrato de trabalho e do regime legal e convencional, a Trabalhadora exerce as suas funções em regime de total disponibilidade, garantindo um serviço com uma amplitude máxima que abarca 365/6 dias por ano, 7 dias por semana e 24 horas por dia, a pretensão de que lhe seja atribuído um horário que qualifica como “horário flexível” impondo um PSV com duração máxima de 7 horas, em regime de idas e voltas e a fixação de folgas aos sábados, domingos e feriados, não pode ser qualificado como um pedido de aplicação do regime de flexibilização previsto no artigo 56.º do CT.

Em primeiro lugar, a Trabalhadora pretendeu com o seu pedido limitar a atribuição de serviço a PSV com duração máxima de 7 horas, excluindo o descanso intermédio fora da base, contrariamente aos termos a que está contratualmente vinculada e que decorrem do Regulamento Interno/Acordo de Empresa, que lhe é aplicável, sem fundamento legal para o efeito, porquanto tal não resulta do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT: o regime legal invocado apenas permite aos trabalhadores escolher, dentro de determinados limites, as horas de início e termo do PNT/PSV, e não que possam delimitar os tipos de serviços que lhes são ou não atribuíveis e, por essa via, excluir determinados serviços.

Acresce que, o horário pretendido implica a atribuição de dias de descanso semanais fixos, o que não se mostra conforme ao contrato de trabalho celebrado ou o regime previsto no artigo 56.º do CT.

Como bem apontou o Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 18 de maio de 2016 (Processo n.º ..., disponível in www.dgsi.pt): (...) A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II – situações laborais individuais”, 3.ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)... Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários. Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A.. E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R., questiona quer os próprios termos do contrato que predíssemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A. que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT). (...) (negrito nosso)

A semelhança, dispõe o Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 29 de janeiro de 2020 (Processo n.º ..., disponível in www.dgsi.pt): Tendo sido requerido pela Trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do

âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva – ao contrário do que acontece com os colegas – de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56.º n.º 4 CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador. (negrito nosso)

Aderindo à jurisprudência citada, concluímos que se a Trabalhadora pretende exercer o direito à flexibilização de horário, é à ... que cabe fixar o horário de trabalho, dentro dos parâmetros fixados pela lei. Neste caso, pretendeu-se estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito, sendo certo que não lhe cabe, em caso algum, determinar os dias em que pretende trabalhar, pois que o horário flexível diz respeito apenas aos limites diários; o “horário flexível” ora solicitado contraria os próprios termos do contrato, e retiraria eficácia ao poder de direção da empresa, ou seja, o poder de organização e gestão da atividade económica (artigo 212.º CT).

Já no que diz respeito à possibilidade de os trabalhadores poderem incluir no pedido de horário flexível a fixação de folgas, não se pode a ... conformar com a posição da CITE.

Ora, num sector onde os tripulantes são contratados para trabalhar num regime de total disponibilidade, sendo que “os tempos de trabalho se encontram organizados em regime de turnos com escala rotativa de horários de trabalho, ocorrendo”, conforme aponta a CITE em inúmeros pareceres, “a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana”, sendo impreterível a rotatividade de folgas para assegurar o serviço, o pedido de fixação de folgas consubstancia um desvirtuar, por completo, da organização dos tempos de trabalho e forma de prestação de trabalho aplicáveis na empresa e no setor, bem como do alcance que o legislador quis atribuir aos pedidos de horário flexível (“o trabalhador pode indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário”).

Entende-se, por isso, e salvo melhor opinião, ser de aplicar aos pedidos de fixação de folgas aos fins-de-semana o entendimento que a CITE vem transmitindo à ... por ocasião dos pedidos de isenção de trabalho em dias feriado, por identidade de razão: a dispensa de trabalho só poderá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela Empresa.

Com efeito, do regime legal não se retira que o Trabalhador possa, a seu livre-arbítrio, escolher os dias em que quer e não quer prestar trabalho, mas apenas que pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador organizar o trabalho e definir o horário de trabalho a que a Trabalhadora está diariamente sujeita (artigo 212.º do CT), não carecendo de acordo do mesmo.

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

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

Com efeito, a atividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, 24h por dia, 365/6 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de

trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis ao sector.

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, sendo que, neste ponto concreto, nada tem a ... a acrescentar (ou reclamar) relativamente à posição da CITE constante do ponto 2.51, ao qual dará cumprimento.

Uma rotação é um conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base, que inclui estadia(s) fora da base. Concretamente,

Cerca de 44 a 45% da operação da ... ocorre em período noturno/night shifts (qualquer voo que se inclua, total ou parcialmente, no período entre as 22h e as 6h29), e com maior afluência entre sexta-feira e domingo.

Resulta expresso do disposto no artigo 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Ora, o disposto no art. 56.º, n.º 4 do Cód. Trabalho não pode ser analisado em termos meramente teóricos, para se concluir, sem mais, conforme entendeu a CITE, que uma vez que “a trabalhadora não pretende o regime de flexibilidade de horário todos os dias de trabalho, (...) pode efetuar PSV de maior duração nas semanas em que a criança não está na sua residência, de modo a cumprir o período normal de trabalho em média de cada período de quatro semanas”.

De facto, não basta que os Trabalhadores solicitem a aplicação de restrições horárias apenas em semanas alternadas para que se conclua, sem mais, que é possível cumprirem os tempos de trabalho semanais numa média de cada período de 4 semanas: é necessário que seja possível à Empresa atribuir-lhes serviço na medida do necessário para que cumpram os tempos de trabalho a que estão vinculados – o que, conforme foi alegado e resultou demonstrado, não se verifica.

Explicou a Empresa, quanto às normas aplicáveis à atribuição de serviço, que: a. Na aviação comercial, o equivalente ao “período normal de trabalho” da 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; b. O Período de Serviço de Voo (PSV) é, portanto, e ao contrário da grande maioria das outras áreas de atividade, um período variável sujeito a diferentes limites por serviço de voo que, tal como definido na regulamentação do sector e no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, varia em função de vários fatores, variando, inclusive, nos serviços de voo para o mesmo destino; c. Um tripulante somente pode, a cada sete dias, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29), e se efetuar dois noturnos em sete dias, terá, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 5h59); d. A cada sete dias de trabalho, o tripulante tem de gozar 48h ininterruptas de folga na sua base, sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza o não permitam, devendo até ao final de cada trimestre ter gozado o mínimo de 13 folgas semanais; e. Cada tripulante terá direito a uma folga ao sábado e domingo a cada seis semanas de trabalho; f. A folga inicia-se na hora a seguir ao cumprimento do tempo de repouso do voo que a anteceda.

A Empresa alegou, resultando da documentação junta ao processo que, atendendo ao serviço disponível no período de 1 (um) mês completo, dentro das especificidades da própria atividade da Empresa e em função das normas aplicáveis

à atribuição de serviço, não é possível atribuir serviço suficiente à Trabalhadora na medida do necessário para assegurar que esta cumpra os tempos de trabalho contratualmente exigidos, numa média de cada 4 semanas. Senão vejamos: a) Conforme resulta da análise do Doc. I junto à intenção de recusa (no qual constavam todos os voos da malha comercial da ... para o quadro de Narrow-Body(NB) no mês de dezembro do transato ano), apenas 2 PSV se encaixariam na amplitude horária entre as 12h00 e as 19h00, sendo que todos estes apresentavam, invariavelmente, uma duração entre as 04h00 e as 07h50, o que nem sequer permitiria acomodar 7 horas de PNT nos 5 dias da semana de trabalho; b) Foi igualmente referido no Ponto 14 da intenção de recusa que, se no dia 02/12 lhe tivesse sido programado o único serviço possível, com término previsto para as 19h20, no dia seguinte, dia 03, não lhe poderia ser atribuído nenhum PSV atendendo que o único PSV teria hora de apresentação às 10h45; c) De igual modo, foi explicado que em sentido inverso, para poder trabalhar no dia 03/12, não poderia ter trabalhado no dia anterior e nesse caso também não poderia trabalhar no dia 04 uma vez que o único serviço atribuível no dia 03 tinha termino às 19h20 e os 2 PSV passíveis de ser atribuídos no dia 04 têm apresentação às 10h00 e às 10h45, como tal não cumprem as 17 horas de tempo de transição e não podem ser planeados, sendo que nas restantes semanas do mês seria uma situação similar, o que resultaria no facto de apenas trabalhar 2 ou 3 dias em cada uma das semanas; d) Também foi referido que, se no primeiro dia a Trabalhadora chegasse a calços às 19h00, no dia seguinte só pode ter um voo às 12h00, PSV esse que, à luz do horário requerido, teria de chegar a calços, no máximo, até às 19h00 – ou seja, um PNT inferior até ao de um trabalhador que não um trabalhador móvel da aviação civil, o que se repetiria nos restantes dias da semana de trabalho pois a imposição de folgas fixas não permite nenhuma rotatividade, tornando-se num verdadeiro horário fixo; e) Reitera-se que, tal como referido na intenção de recusa, relativamente aos PSV que se conseguiriam encaixar na janela horária solicitada pela Trabalhadora conforme Doc. 1, nem todos lhe seriam atribuíveis, uma vez: vários se realizariam nos mesmos dias; outros poderiam ser pedidos por via do sistema de pretensões individuais previsto no Acordo de Empresa/Regulamento Interno; e outros nunca poderiam lhe ser atribuídos por via dos tempos de descanso e de transição de no mínimo 17 horas a que estamos obrigados entre serviços de voo, o que restringe ainda mais o horário requerido e a possibilidade de atribuição de serviço, em termos que impossibilitam o cumprimento do PNT contratado.

Assim, resulta fortemente comprometida a capacidade da ... para atribuir serviço de voo à Trabalhadora, sendo que a atribuição do horário conforme peticionado terá como consequência o incumprimento dos tempos de trabalho para os quais é contratada, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, no limite, esvaziando o exercício efetivo da função para o qual foi contratada.

E, mesmo não sendo possível assegurar o cumprimento dos tempos de trabalho contratualmente exigidos, atendendo às restrições solicitadas, 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, consequência que não encontra fundamento legal no regime invocado.

Por força da aplicação de denominados “horários flexíveis”, na sequência de pareceres desfavoráveis da CITE à intenção de recusa da ..., verificou-se uma perda acentuada de produtividade dos tripulantes, equivalente a uma redução do período normal de trabalho contratado, sem a correspondente redução da remuneração, que não é suposto ocorrer com a atribuição deste regime.

Todas estas situações apresentadas consubstanciam e concretizam, claramente, razões imperiosas do funcionamento da empresa, demonstrando objetiva e inequivocamente que o pedido da Trabalhadora contribui para pôr em causa o regular funcionamento da operação da

Assim, a recusa do pedido de horário flexível justifica-se por estar em causa uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Face ao exposto, conclui-se o seguinte: (a) O pedido da Trabalhadora não cumpre com as exigências legais, mormente o disposto no artigo 56.º e 212.º do Código do Trabalho, verificando-se que a aplicação prática das restrições horárias solicitadas na malha comercial com o serviço de voo no seu quadro funcional implica o incumprimento dos tempos de trabalho numa média de cada 4 semanas, conforme disposto no artigo 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho; (b) Ao pedido da Trabalhadora subjaz uma alteração da concreta organização dos tempos de trabalho existente no sector – mormente, através da delimitação de serviços atribuíveis, exclusão de pernoitas e a limitação da duração do PSV, bem como a fixação de folgas – desenquadrada da amplitude da organização de trabalho aplicável aos Tripulantes da ..., o que implica a desregulação da dinâmica de atribuição dos planeamentos mensais, o que justifica a recusa da ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa,

Termos em que deverá ser deferida a presente Reclamação, revogando-se a anterior decisão e substituindo-se a mesma por Parecer Favorável à decisão da ... de intenção de recusa da concessão de regime de horário flexível. A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes, bem como produzir prova adicional. Gabinete Jurídico-Laboral da ... (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. Nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros devem designar um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, conforme oportunamente explanamos no PARECER RECLAMADO, cujos fundamentos se dão aqui por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. As deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso ora objeto de RECLAMAÇÃO, para a emissão de “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/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. Nos casos em que a entidade empregadora manifesta intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, se a CITE concluir que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, serviço ou estabelecimento, ou não fundamentou de forma conveniente a impossibilidade de substituição do/a requerente, deverá emitir **parecer desfavorável à intenção de recusa** (tudo, nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 2 a 6 do artigo 57º do Código do Trabalho).

2.8. Sem prejuízo da natureza vinculativa dos pareceres da CITE e dos seus efeitos imediatos decorrentes do n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT, tem sido aceite por esta Comissão a RECLAMAÇÃO das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo que as partes apresentem RECLAMAÇÃO das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

ANÁLISE

III - DA DISPENSA DO DIREITO DE AUDIÇÃO DO/A TRABALHADOR/A

3.1. A audiência dos interessados prevista no artigo 121º e ss do CPA representa a concretização da imposição constitucional de "participação dos cidadãos na formação das decisões ou deliberações que lhes disserem respeito" (art. 267º, nº 5 da CRP), determinando a obrigação de associar o/a administrado/a à tarefa de preparar a decisão final.

3.2. O "direito" de audiência prévia constitui, pois, um princípio estruturante da lei especial sobre o processamento da atividade administrativa, traduzindo uma intenção legislativa de atribuição de um "direito subjetivo procedimental".

3.3. Situações existem, porém, em que se prevê a possibilidade de ser dispensado este direito de audiência prévia. Com efeito, o artigo 124.º do CPA consagra os termos em que pode ocorrer a dispensa de audiência dos interessados.

3.4. E resulta desta norma que “o responsável pela direção do procedimento pode não proceder à audiência dos interessados quando:

- a) A decisão seja urgente;
- b) Os interessados tenham solicitado o adiamento a que se refere o n.º 2 do artigo anterior e, por facto imputável a eles, não tenha sido possível fixar-se nova data nos termos do n.º 3 do mesmo artigo;
- c) Seja razoavelmente de prever que a diligência possa comprometer a execução ou a utilidade da decisão;
- d) O número de interessados a ouvir seja de tal forma elevado que a audiência se torne impraticável, devendo nesse caso proceder-se a consulta pública, quando possível, pela forma mais adequada;
- e) Os interessados já se tiverem pronunciado no procedimento sobre as questões que importem à decisão e sobre as provas produzidas;
- f) Os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão inteiramente favorável aos interessados.”

3.5. Considerando, pois, o elevado número de reclamações de pareceres desta Comissão, por parte da entidade empregadora aqui RECLAMANTE, e ainda o facto de em todas elas, sem exceção até à presente data, se reproduzirem textualmente os mesmos fundamentos que foram invocados na intenção de recusa.

3.6. Considerando ainda que, da Reclamação apresentada, não se descortinam factos novos ou supervenientes, relativamente aos quais o/a trabalhador/a não tivesse já oportunidade de se ter pronunciado, em sede de apreciação à intenção de recusa, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

3.6. E, por último, considerando também que, à revelia do disposto no artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, a RECLAMANTE tem entendido que os efeitos do PARECER RECLAMADO, que lhe é desfavorável, se suspendem por via da apresentação da reclamação administrativa, e que tal entendimento, além de *contra legis*, compromete irremediavelmente os propósitos subjacentes à disciplina do horário flexível e os direitos e interesses dos pais e mães trabalhadores/as que a ele recorrem.

3.7. Entendemos ser de **dispensar a audiência prévia de interessados**, nos termos previstos nas alíneas c) e) e f) do nº 1 do artigo 124º do CPA.

IV - DA ILEGALIDADE E DESCONFORMIDADE DO PARECER PRÉVIO DESFAVORÁVEL

4.7. Na presente reclamação, insurge-se a entidade empregadora contra o sentido desfavorável do Parecer nº 39/CITE/2026, alegando que o pedido apresentado não configura um verdadeiro regime de horário flexível nos

termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, mas antes uma proposta de organização individualizada do tempo de trabalho, com fixação de folgas e limitação de períodos de serviço de voo (PSV), incompatível com o regime contratual e operacional aplicável aos tripulantes da aviação civil.

4.8 A empresa sustenta que o pedido formulado pela trabalhadora — apresentado como “horário flexível”, mas que, na realidade, fixa a apresentação a partir das 10h00, impõe a chegada a calços até às 19h00, exige um regime exclusivo de idas e voltas, limita a duração máxima dos períodos de serviço de voo (PSV) a 9 horas no planeamento e estabelece a ausência de qualquer serviço aos sábados, domingos e feriados — não configura um verdadeiro pedido de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho. Para a ..., a trabalhadora não solicita apenas a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, mas sim uma delimitação unilateral dos serviços que aceita prestar, nomeadamente excluindo pernoitas fora da base, voos de maior duração e rotações características do quadro Narrow-Body. A empresa considera que este conjunto de restrições contraria o regime de total disponibilidade inerente à função de tripulante de cabine, reduz substancialmente o seu poder de direção e interfere de forma decisiva na organização da escala, suprimindo tipos de serviço essenciais à atividade.

4.9. A ... acrescenta que o setor da aviação comercial assenta numa rotatividade permanente de horários, tipos de voo, períodos de serviço e folgas, exigindo a prestação de trabalho contínua, 24 horas por dia, 365/366 dias por ano. Refere que cerca de 44% a 45% da sua operação decorre em período noturno (“night shifts”), com maior afluência entre sexta-feira e domingo — precisamente os períodos que a trabalhadora pretende afastar através da fixação de folgas aos fins-de-semana. A empresa argumenta que esta exclusão comprometeria a distribuição equitativa dos serviços entre tripulantes e violaria a estrutura rotativa de folgas prevista no RUPT, que apenas garante um fim-de-semana de folga a cada seis semanas. A fixação de folgas permanentes ao sábado e domingo impossibilitaria assegurar a igualdade na organização das escalas e impediria que os restantes tripulantes usufríssem do mesmo direito, gerando desigualdade interna e constrangimentos operacionais significativos.

4.10. Do ponto de vista operacional, a ... sublinha que o Período de Serviço de Voo (PSV) é, por natureza, variável e sujeito a fatores imprevisíveis, como atrasos, avarias, condições meteorológicas, intensidade dos ventos, gestão de tráfego aéreo ou limitações dos serviços aeroportuários. Afirma que, considerando as restrições impostas pela trabalhadora — limite máximo de 7 horas de PSV, apresentação só a partir das 10h00, chegada obrigatória até às 19h00 e ausência de pernoitas — apenas dois serviços, num mês inteiro, cumprem simultaneamente essas condições. Alega ainda que, mesmo esses, em muitos casos, não seriam atribuíveis, seja por coincidirem no mesmo dia, seja por não cumprirem o tempo mínimo de descanso de 17 horas, seja por poderem ser recrutados por outros tripulantes através do sistema de pretensões previsto no acordo de empresa. Assim, considera demonstrado que não é possível atribuir serviço suficiente para garantir o cumprimento do Período Normal de Trabalho (PNT) numa média de quatro semanas, conduzindo a uma quebra acentuada de produtividade e ao esvaziamento funcional do posto de trabalho.

4.11. A empresa conclui que o conjunto de limitações impostas — restrição de tipos de serviço, exclusão de pernoitas, limitação da duração dos PSV, imposição de horas rígidas de apresentação e chegada, e fixação permanente de folgas aos fins-de-semana — representa uma restrição objetiva ao poder de direção e à organização dos tempos de trabalho, inviabilizando a construção das escalas e impedindo o cumprimento dos tempos de trabalho contratualmente exigidos. Entende, por isso, que se encontram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, que justificam a recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.

4.11. Recorde-se a fundamentação integral do parecer nº 39/CITE/2026, na qual assentou o sentido desfavorável do mesmo:

“(…)

2.21. *A trabalhadora requerente, mãe de uma criança com cerca de quatro meses de idade, com quem reside em comunhão de mesa e habitação, solicita a períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao sábado, domingo e dias feriados, com apresentação a partir das 10h00 e chegada a calços no máximo até às 19h00 e duração máxima de PSV planeada de 9h00.*

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

2.23. *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.*

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

2.25. *Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais 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 à 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”.*

2.26. *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.

2.27. Sem prejuízo da indicação pela trabalhadora de uma amplitude horária que é limitada, a verdade é a mesma permite cumprir o período normal de trabalho, mesmo a considerar a atividade específica da aviação civil.

2.28. 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, aqueles são os únicos voos possíveis no quadro temporal de quatro semanas previsto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Ademais, ressalve-se que é à entidade empregadora que cumpre a elaboração do horário flexível, de acordo com o critérios previstos no artigo 56.º, n.º 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.

2.30. 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.

2.31. 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).

2.32. 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.”

2.33. 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.

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

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. 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.

2.38. 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, quando 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.

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

4.12. Sem nos prendermos a uma análise exaustiva, e já recorrente, dos conceitos de horário flexível e da necessária aplicação do regime de proteção da parentalidade previsto no Código do Trabalho aos trabalhadores e trabalhadoras da aviação civil, a que já nos referimos no PARECER RECLAMADO e para cujos fundamentos remetemos, não deixaremos de sublinhar porém, e uma vez mais, que a entidade empregadora, aqui RECLAMANTE, faz uma incorreta interpretação das normas jurídicas aplicáveis.

4.13. Com efeito, o direito a trabalhar em horário flexível é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo sempre ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

4.14. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

4.15. E se é assim para qualquer trabalhador/a em qualquer ramo de atividade nada impede que, ao abrigo das normas de proteção da parentalidade, lhes seja possível prestar a sua atividade profissional de forma especialmente regulada em benefício da conciliação da vida profissional e da vida familiar.

4.16. Não há, por conseguinte, qualquer ilegalidade no pedido apresentado que, reportando-se a necessidades de conciliação da vida profissional e familiar da trabalhadora requerente, e respeitando o cumprimento do período normal de trabalho, se enquadra na definição de horário flexível prevista no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho.

4.17. A entidade empregadora vem reiterar e reforçar exatamente os mesmos constrangimentos que elencou na intenção de recusa.

4.18. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

4.19. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

4.20. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

4.21. A entidade empregadora não concretiza novamente os períodos de tempo/escalas/voos que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

4.22. No caso, a RECLAMANTE não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

4.23. Esclareça-se, por outro lado, que não incumbe à CITE definir o modo como se irá concretizar a distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço nos termos expostos, uma vez que é à entidade empregadora, e só a esta, que incumbe o exercício do poder de direção e de gestão, nos termos do art.º 97º, do Código do Trabalho, não podendo a omissão de pronúncia quanto a este aspeto ser confundida com a falta de fundamentação do parecer em crise.

4.24. Assim, no nosso entendimento, não assiste qualquer razão à entidade empregadora, porquanto consideramos que o pedido do trabalhador tem enquadramento no regime de horário flexível, não tendo assim, a CITE, extravasado as suas competências.

4.25. Por isso continuamos a considerar que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, materializadas em conceitos indeterminados, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos às quais o trabalhador é alheio.

4.26. O artigo 56.º do Código do Trabalho é corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a determinados setores de atividade, tratando-se isso sim, de um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do setor de atividade em que laboram.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

a) Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 39/CITE/2026, mantendo-se o sentido e a fundamentação constante do mesmo;

b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MARÇO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)