

## PARECER N.º 8/CITE/2026

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

**Processo n.º 7776-FH/2025**

### I – Objeto

**1.1** Em **26/12/2025** 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.

**1.2** Em **25/11/2025**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), formulado pela trabalhadora ..., porquanto é mãe de uma criança de 9 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

*“A. Realizar períodos de serviços de voo, de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao sábado e domingo, nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços no máximo até às 23h59;  
(tudo, cf. alínea a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n.º 7, de 22/02/2024)*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai, enquanto Piloto da Aviação Civil, trabalha em igual regime, com horários irregulares, o que implica diversas ausências de vários dias, incluindo fins de semana, tornando muito difícil assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, que vem apresentando alguma instabilidade no seu comportamento, pretendendo, assim, com este ajustamento assegurar maior estabilidade familiar e acompanhamento parental, de forma a contribuir para o bem-estar e equilíbrio emocional da filha, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.”*

**1.3** Em **15/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, como de seguida se transcreve:

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

*4. Antes de mais, importa dar nota que, na aviação comercial, o equivalente ao período normal de trabalho*

(PNT) da generalidade dos trabalhadores é o denominado *Período de Serviço de Voo (PSV)*, que é contabilizado desde a hora de apresentação do tripulante, para executar um voo ou séries de voos, até 30 (trinta) minutos (para debriefing) após a imobilização definitiva da aeronave (a designada "chegada a calços", uma vez completado o último voo/sector.

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

6. 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 *Wide-Body (WB)*, para onde transitou de forma voluntária. podendo operar aviões de dois corredores (Airbus 4330) que, por norma, realizam voos de longo curso, com PSV de maior duração, os quais geralmente exigem repouso no destino e deverá cumprir com a obrigação assumida para 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 16h30m.

Refira-se ainda que, de acordo com o Regulamento de Utilização de Prestação de Trabalho (RUPT) em anexo ao Acordo de empresa entre a .... e o ..., concretamente na sua Cláusula 36.<sup>a</sup>, a integração no quadro de WB é realizada em regime de voluntariado e a trabalhadora poderia ter recusado a progressão técnica, mantendo-se no quadro NB.

8. Também se constata que, tendo transitado voluntariamente para o quadro WB, nunca requereu a regressão para o quadro de NB, conforme previsto no seu Acordo de Empresa/Regulamento Interno e um pedido que V. Exa. identifica como sendo de horário flexível, é distinto de um pedido de regressão de quadro - que deverá ser efetuado de acordo com os prazos e procedimentos previstos no Acordo de Empresa/Regulamento Interno, sob pena de causar custos acrescidos e 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.

9. O pedido de V. Exa., nos termos em que foi formulado (com início a partir das 00h00 e fim até às 23h59), pressupõe que todos os PSV que compõem a rotação tenham que se encaixar na amplitude horária peticionada, ou seja, teriam que se iniciar a partir das 00h00 e chegar a calços, no máximo até às 23h59 - conforme análise do Doc. 1, que diz respeito a todos os voos da malha comercial da ... com PSV do mês de dezembro para *Wide Body (WB)*- e, por norma, pelo menos um dos PSV que compõem a rotação teria início num dia e terminaria no dia seguinte, o que atendendo à restrição imposta, impossibilitaria a sua atribuição.

10. Uma rotação é um conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base, que inclui estadias fora da base, verificando-se que, a restrição de horário solicitada por V. Exa. inviabiliza por completo a atribuição de rotações no WB e as rotações configuram o grosso da atividade da Empresa no quadro WB

11. Como V. Exa certamente saberá, as generalidades das rotações de WB implicam estadias em destinos com diferenças horárias significativas, mas do seu pedido não se consegue aferir se se está a referir à hora local de ..., à hora local da cidade onde realize o descanso intermédio, ou se até à hora a

que está climatizada, o que o torna impreciso e impossível de acomodar pois, tal com já concluído pela CITE em situação análoga no Parecer n.º 1241/CITE/2025.

No Doc. 1 junto encontram-se assinaladas a laranja as rotações que lhe poderiam ser atribuídas caso a hora de referência fosse a hora local de ..., mesmo estando a apresentar-se em .... Caso se considerasse a hora local da cidade onde estaria a realizar o descanso intermédio, as rotações já não lhe poderiam ser atribuídas, na medida em que os regressos não cumpririam com a restrição horária requerida por V. Exa. 13. Deste modo, a amplitude horária imposta por V. Exa. (apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços até às 23h59) inviabiliza a atribuição de rotações, e conseqüentemente, implica apenas a realização de serviço em regime de idas e voltas, sendo que, como se retira do Doc. 1, apenas existem 10 (dez) PSV (assinalados a amarelo) em 5 dias dos 31 do corrente mês de dezembro passíveis de lhe ser atribuídos - e a maioria com uma duração que varia entre as 06h00 e as 06h25 e apenas 2 com uma duração de 08h30, concretamente:

- 3 (três) PSV no dia 15, com uma duração que varia entre as 06h00 e as 06h25;
- 1 (um) PSV no dia 19, com a duração de 06h10;
- 2 (dois) PSV no dia 22, um com uma duração de 06h00 e o outro de 06h25;
- 1 (um) PSV no dia 26, com uma duração de 06h00;
- 3 (três) PSV no dia 29, um com uma duração de 06h25 e dois as 08h30.

14. Em conclusão, verifica-se que, nos termos em que o pedido está formulado, apenas existiria trabalho para lhe atribuir em algumas segundas e sextas-feiras, que nas primeira e segunda semanas do mês não existiria qualquer trabalho atribuível e no resto do mês, mesmo que lhe fossem planeados os serviços de maior duração, apenas se lhe conseguiriam planejar 12h35 de trabalho em cada uma das terceira e quarta semanas, um total de 33h40 durante todo o mês.

15. Assim, sendo-lhe concedido o horário indicado no ponto 1 conforme denota a CITE em parecer que ora transcrevemos, "por raciocínio lógico e matemático" não podemos senão concluir que "num período de quatro semanas, não seria possível à trabalhadora cumprir o Período Normal de Trabalho (PNT) contratualmente exigido", configurando o seu pedido uma pretensão de redução do PNT, sem fundamento legal.

16. Mais, estando afeta por opção ao quadro de WB, quadro onde a generalidade dos serviços são rotações de longo curso. as quais obrigam ao gozo de folga de pelo menos 48 horas com início só depois de cumprido o tempo de descanso do serviço realizado, mesmo que existissem rotações que lhe fossem atribuíveis, ao impor folgas fixas em todos fins de semana está a limitar ainda mais a atribuição do seu PNT, senão vejamos:

- às sextas-feiras só conseguirá realizar serviço em regime de ida e volta, e caso fosse atribuído, não realizaria nessa semana nenhuma rotação de longo-curso uma vez que entre segunda e quinta-feira é impossível acomodar a rotação (é necessário haver um mínimo de 3 dias de ocupação) e o descanso e, ainda, o mínimo de 48 horas de folga devido; e
- às quintas-feiras também só conseguiria realizar serviço em regime de ida e volta (que, por sua vez, não existe na malha comercial da ...) uma vez que não existem rotações com 2 dias de ocupação e antes também não se conseguiria realizar nenhuma rotação pois entre segunda e quarta-feira não é possível acomodar uma rotação de Wide-Body, o descanso e, ainda, as 48 horas mínimas de folga; e
- às quartas-feiras só se conseguiriam atribuir rotações com 3 dias de ocupação; e
- às terças-feiras só se conseguiriam atribuir rotações com 3 ou 4 dias de ocupação; e

- às segundas-feiras conseguiam-se atribuir rotações com 3, 4 ou 5 dias de ocupação.

17. Pelo que a exigência de folga fixas nos mesmos dias da semana se revela desenquadrado do sector de atividade que exige a rotatividade de folgas, sob pena de impactar de forma irremediável a possibilidade de cumprimento do PNT contratado e, por essa via, decorrente da natureza da atividade e da regulamentação específica do sector, a sua imposição de dias de folgas fixos, de forma indireta acaba por ser um garante de que vai usufruir de mais dias de folga semanal que os que seriam devidos.

18. É ainda de considerar o facto de, atualmente já mais de 247 tripulantes de cabina com restrições horárias, verificando-se que os PSV disponíveis não permitem assegurar o cumprimento da produtividade contratada para todos eles, incluindo V. Exa.

19. Acresce o facto de, na aviação comercial, o serviço de voo estar 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 horário requerido, pelo que não é acomodável.

20. Com efeito, ao requerer a chegada a calços, no máximo, até determinada hora, não acomoda as situações de irregularidade operacional. impossíveis de prever antecipadamente, pelo que, qualquer irregularidade operacional, por mais pequena que seja, obrigaria à sua substituição por outro tripulante de forma total em todos os voos planeados para o dia, o que se verifica impossível de assegurar em tempo útil sem que isso agravasse ainda mais a irregularidade, quando é manifestamente essencial e imprescindível para a realização do serviço que lhe foi atribuído, provocando atrasos ainda maiores ou cancelamentos de voos por via dos horários de fecho dos aeroportos e maior disrupção no planeamento dos restantes colegas, e ficando V. Exa. sem realizar nenhum serviço de voo nesse dia, situação que se verifica inaceitável.

21. Não podemos deixar de referir que a respeito da imposição de um horário limitativo que não assegura as situações de irregularidade operacional, a CITE já se pronunciou cujo trecho transcrevemos para melhor referência:

"No entanto, ao exigir que o fim da hora de chegada aconteça no máximo até às XX h, o trabalhador não acomoda de facto as situações de irregularidade pelo facto de lhe ser atribuído o direito de trabalhar em regime de horário flexível não pode significar de todo que os limites de tempo de trabalho possam causar prejuízo direto à entidade empregadora, nas situações de irregularidade operacional que determinam atrasos. sob pena de recusa direta de uma orientação da entidade empregadora que pode significar a prática de uma infração disciplinar" (sublinhado nosso).

(...)

Por tudo o exposto, o requerido implica:

j) A 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;

ii) o esvaziar por completo do poder de direção do empregador pois, dentro da limitação requerida, não existe trabalho suficiente para acomodar o seu PSV/PNT, e os poucos serviços que existem são de duração inferior àquela que se diz dispor a trabalhar;

iii) A fixação de folgas aos fins-de-semana, em semanas alternadas, em incumprimento do contrato de trabalho a que V. Exa. está vinculada, o qual determina a rotatividade de folgas, determinando o incumprimento do seu contrato de trabalho, bem como a violação do preceituado no artigo 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho."

Em anexo à comunicação de intenção de recusa, a entidade empregadora junta um documento no qual constam os serviços de voo que a trabalhadora poderia realizar no mês de dezembro, caso o horário flexível, conforme solicitado, fosse autorizado.

**1.4** Em **19/12/2025**, a trabalhadora apresentou apreciação sobre a intenção de recusa, em que

reitera o pedido de horário flexível.

## II – Enquadramento Jurídico

- 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 3.º 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.
- 2.4. 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 requerente, mãe de uma criança com nove anos de idade, vem solicitar junto da entidade empregadora flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, nos termos a seguir descritos:
- Realizar períodos de serviços de voos, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao fim de semana, com a apresentação ao serviço às 00h01 e chegada aos calções no máximo

até às 23h59.

- 2.18.** Sobre o pedido formulado, cumpre indicar que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.19.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito 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 ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.20.** Por isso, a orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido.
- 2.21.** Embora se reconheça que exista um condicionamento do poder de direção do empregador, na verdade a possibilidade de o trabalhador indicar o horário que entende ser o mais apto a garantir a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional está de acordo com o artigo 212.º do CT, dado que o empregador, ao determinar o horário, tem sempre o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.22.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.23.** Posto isto, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não está devidamente formulado porque o solicitado não está enquadrado no regime de horário flexível.

- 2.24.** Por outro lado, a entidade empregadora, na sua exposição, esclarece que a trabalhadora está integrada na carreira de Comissária de Bordo no quadro funcional *Wide-Body (WB)*, podendo operar nos aviões de dois corredores que, por norma, realizam voos de longo curso, com PSV de maior duração e que geralmente exigem repouso e pernoita no destino.
- 2.25.** Posto isto, recorda-se que o regime de flexibilidade de horário tem como objetivo permitir à trabalhadora *“escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário do período normal de trabalho diário, que trabalho, propondo uma hora de entrada de saída”*. No presente caso, a trabalhadora não propõe limites sobre a hora de entrada e saída, mas sim uma amplitude de 24 horas diárias, todos os dias da semana, o que não vai de encontro com o sentido do horário flexível, que pretende conceder ao/à trabalhador/a a possibilidade de realizar uma jornada de trabalho diária conforme o que entende ser melhor para a conciliação entre a sua vida profissional e familiar.
- 2.26.** Por outro lado, dado que os serviços de voo do quadro funcional a que a trabalhadora está afeta implicam o repouso de pernoita nos países de destino, não é possível determinar uma hora de entrada e saída, com respeito aos limites dispostos no n.º 4 do artigo 56.º do CT segundo o *qual “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”*.
- 2.27.** Em suma, o requerimento apresentado pela trabalhadora não está em conformidade com os artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.28.** Saliencia-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

### III - Conclusão

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... -...., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2.** Sem prejuízo do acima indicado, 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 UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 14 DE JANEIRO DE 2026**