

## PARECER N.º 43/CITE/2026

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
Processo n.º 7484 - FH/2025**

### I – OBJETO

- 1.1.** Por correio eletrónico de 15.12.2025, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, Assistente de Bordo.
- 1.2.** Por correio eletrónico de 14.11.2025, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo nomeadamente o seguinte:

“(…)

*relativamente ao **filho menor, XXX, nascido a 01 de setembro de 2020** (cf. assento de nascimento cuja certidão a empresa já dispõe), e com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2026. Para tanto, e cf. art.º 57º, nº 1, al b) do CT, declara:*

- a) **Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;***
- b) **Que a signatária nunca usou desta faculdade;***
- c) **Que o menor tem uma incapacidade de 60%, o que exige constantes terapias e consultas;** (negrito nosso)*

*d) Que o outro progenitor XXX é Oficial Piloto do quadro WB na ... e não se encontra impedido ou inibido de exercer as responsabilidades parentais. A Requerente e o marido sempre tentaram minimizar qualquer necessidade de prestar assistência à família. No entanto, estão há 4 anos com este pedido de desfasamento e raramente ele é refletido nos planeamentos de ambos. Têm sempre uma, duas ou até mais noites fora em comum, o que lhes causa um imenso stress acrescido por terem de tentar trocar atividades de voo e nem sempre isso ser possível. Quando o Infantário ... estava aberto, o filho chegou a dormir algumas noites lá, quando não lhes era de todo possível trocar atividades de voo e para não terem de faltar. Neste momento, para além de já não terem as 24h de funcionamento disponíveis no ... (que o filho frequenta atualmente), também já não têm fins-de-semana, nem feriados, o que tem tornado a vida familiar, praticamente impossível de gerir, pois não têm apoio familiar.*  
(sublinhado nosso)

*Por estas razões, sente a Requerente que não tem alternativa senão experimentar o Horário Flexível e ver se resulta melhor. **No entanto, gostaria de permanecer adstrita ao seu quadro WB, durante a vigência do HF, por forma a poder regressar ao mesmo quadro, no caso de eventual cessação do HF, por sua opção. Poderia, também, em acordo com a ..., realizar até 2 night stops por mês e até uma estadia de duas noites, no quadro NB, desde que fosse garantida folga ao marido nesses dias.*** (negrito nosso)

*A Requerente, para efeitos do disposto nos n.º 2 e 3 do art.º 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, sem prejuízo do que suprarreferiu, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:*

*A) Realizar períodos de serviços de voo **sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), no quadro NB, de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao sábado e domingo e dias feriados, nos seguintes termos:***

***i) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00; (negrito nosso)***

*ii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h00; (tudo em conformidade e semelhança com al. a) do nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019)*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, e atento o supra descrito, não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro. (negrito nosso)*

*(...)"*

**1.3.** Por correio eletrónico de 04.12.2025, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*"(...) É ainda de considerar o facto de, dentro da janela horária indicada, concorrerem para a atribuição de serviços de voo mais de 230 tripulantes com restrições horárias, verificando-se que os PSV disponíveis não permitem assegurar o cumprimento da produtividade contratada para todos eles, incluindo V. Exa. (sublinhado nosso)*

*Para além do limite diário de trabalho que é variável e definido em função da hora de apresentação, do número de sectores (voos) realizados e das condições de descanso a bordo, **existem, ainda, limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, esses sim fixos e que, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno são, respetivamente, de 55 horas, 180 horas, 480 horas e 1800 horas.***

*A natureza e as especificidades do sector da aviação fazem com que a duração dos Períodos de Serviço de Voo (PSV) - o equivalente ao "período normal de trabalho" para a generalidade dos trabalhadores - seja muito variável, desde logo porque os aeroportos não estão todos à mesma distância e porque os voos para um mesmo aeroporto têm durações diferentes em função de inúmeros fatores como*

*constrangimentos de tráfego aéreo, problemas de manutenção, serviços aeroportuários, ventos e até a disponibilidade de avião.*

*Por esse motivo, respeitando as diretrizes legais de prevenção e controlo de fadiga, para o garante da segurança de voo, existe uma grande harmonização dos tempos de trabalho que na aviação é regulada num período mais alargado e adequado à realidade deste tipo específico de trabalho.*

*Numa semana, um tripulante pode trabalhar até 55 horas, um número de horas superior à generalidade das outras profissões, mas isso acabará sempre por ter de ser compensado, antes ou depois, por períodos de trabalho semanais mais reduzidos – se dividirmos as 1800 horas anuais pelo número de semanas, retira-se que, apesar de numa semana um tripulante poder trabalhar até 55 horas, a sua média semanal não poderá ser superior a 34 horas, inferior à da generalidade das profissões.*

*Acresce que grande parte (cerca de 80%) de um período de serviço de voo (PSV) é tempo de voo pois, no PSV, a apresentação acontece uma hora antes do “horário do voo” e são contabilizados cerca de 45 minutos de rotação num aeroporto, para preparar o avião para o regresso e ainda 30 minutos que são considerados tempo de trabalho após a chegada do último voo – tudo o resto é tempo de voo.*

*E os limites mensais, trimestrais e anuais dos tempos de voo são muito mais limitativos que os limites de tempos de trabalho, pois são de apenas 95, 285 e 900 horas, respetivamente, regulando ainda mais este tipo de atividade.*

*Assim, um tripulante que num ano faça as 900 horas de voo (o limite anual), não ultrapassará as 1200/1300 horas de tempo de trabalho, muito longe das 1800, inatingíveis a não ser por tripulante com funções no solo, dando origem a que a média semanal de tempo de trabalho ao fim do ano se cifre nas 30 horas por semana.*

*Verifica-se, portanto, que o legislador teve o cuidado de, atendendo às especificidades da profissão, implementar um esquema de gestão do trabalho e do descanso adequado e que impõe que os períodos normais de trabalho que em alguns dias são maiores, tenham que ser*

*regulados e harmonizados ao longo do tempo, por forma a que a média fique dentro de determinados valores e, por isso, atendendo às questões de segurança de voo relacionadas com a gestão da fadiga, os serviços maiores acabam sempre por ter que ser compensados por outros menores.*

*Mais: os tripulantes não têm um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo com intervalo de descanso, seguido de um período de descanso em casa, como a generalidade dos trabalhadores. Fruto da especificidade da profissão, o trabalho é atribuído obedecendo a regras muito específicas que, conforme referido supra, permitem tempos de trabalho superiores, mas acompanhados de tempos de descanso também muito superiores, tudo regulado por inúmeras variáveis e fatores. O trabalho é distribuído através de um planeamento mensal que é publicado no dia 15 do mês anterior, onde consta, para cada dia, o trabalho atribuído, ou seja: voo ou voos, estadia no local para onde voam com pernoita, assistência em casa ou no aeroporto (podem ser chamados para qualquer voo que exista necessidade e esteja de acordo com as suas qualificações), descanso, férias, folgas, medicina no trabalho, formação, etc.*

*Sendo V. Exa. uma trabalhadora móvel da aviação civil não tem, obviamente, um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo com intervalo de descanso, seguido de um período de descanso em casa.*

*Assim, verifica-se que **o regime definido para a elaboração dos horários flexíveis**, no qual “o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”, é **de impossível aplicação no caso do pessoal móvel da aviação civil**, tal como o é para a marinha, pela especificidade da profissão, do serviço em si e pelo facto do mesmo não ser cindível.*

*Por tudo o exposto, o pedido formulado consiste num pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente*

*no sector onde desempenha as suas funções, reduzindo a produtividade contratada (entendendo-se como tal o “período normal de trabalho” contratado para a generalidade dos trabalhadores), em incumprimento do art.º 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho.*

*E, mesmo não sendo possível a atribuição de voos na maioria dos dias do mês, atendendo às restrições solicitadas (sobretudo quando conjugadas com os tempos de transição e descanso), 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.*

*Sem conceder, importa ainda atender:*

*A ..., sendo uma companhia aérea, tem como negócio core a atividade de transporte aéreo de passageiros, carga e correio.*

*A malha comercial de uma empresa de aviação é muito complexa, decorrente de inúmeras condicionantes e vicissitudes que não se prendem apenas com a disponibilidade de aeronaves e tripulantes, mas que se iniciam logo com a dificuldade dos slots (faixas horárias dos voos) nos diversos aeroportos para onde opera (a ... não escolhe livremente os horários em que voa), nem consegue substituí-los conforme for sua vontade para cada aeroporto.*

*Os slots são adquiridos de acordo com as Worldwide Slots Guidelines, publicadas pela IATA (Associação Internacional de Transporte Aéreo), havendo concorrência na aquisição dos mesmos - a ... tem de lhes dar uso, e cumprir com margens apertadas, sob pena de os perder para outras companhias aéreas. Em função dos horários que consegue adquirir para os vários aeroportos e o número de aviões de que dispõe é então construída toda a malha comercial que em nada se coaduna/ajusta a uma operação de idas e voltas (todas quase a serem pedidas para a mesma faixa horária) que, para além de insustentável a nível financeiro pelos prejuízos que este tipo de horários estão a dar à ..., torna impossível de satisfazer todos estes pedidos.*

*Também a gestão de tripulantes é complexa e obedece a regras próprias de distribuição quer do trabalho, quer do descanso, existindo*

*legislação específica a regular o sector em virtude dos níveis de segurança que são exigidos manter.*

*Por força da aplicação de denominados horários flexíveis, na sequência de pareceres desfavoráveis da CITE à intenção de recusa da ..., houve uma perda acentuada de produtividade dos mesmos (ou seja, o equivalente a uma redução do período normal de trabalho contratado, para a generalidade dos trabalhadores), sem a correspondente redução da remuneração, que não é suposto ocorrer com a atribuição deste regime. (...)"*

- 1.4.** Por carta datada de 05.12.2025, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora, referindo nomeadamente 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 45 horas semanais. Acresce que bem sabe a ... ser possível, mesmo estando em WB (longo curso), trabalhar em médio, à semelhança do que sucede no horário de amamentação.*

*A ... parece confundir disponibilidade com trabalho efetivo.*

*À semelhança do que vem sendo a postura da Empresa ao longo do tempo, a ... assume que eu trabalho 7 dias por semana, o que não é verdade, uma vez que tenho 48 horas de folga semanal, ou seja, 2 dias (conforme consta do ponto 12. Da Clª 4ª do RUPT, inserto no Acordo de Empresa a que estou vinculada e a ... também). Assim, nos **documentos 1 e 2** que junta com a intenção de recusa, a ...*

*assume como check-in a hora de apresentação e como check-out a hora de sign off (30 minutos após a hora de chegada a calços), O que leva a um aumento do número de voos, para além de, a ... não ter junto, propositadamente, a listagem de voos de médio curso, os quais também posso realizar, aparentando uma realidade que inexistente. A sensação com que fiquei é que, em nenhum momento, a ..., no texto que me remeteu, demonstrou preocupação comigo ou com a minha situação e necessidades familiares, enviando uma proposta tipo e que em nada cruza com o que pedi.*

*Em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho, neste meu pedido limitei-me a indicar o período em que pretendia exercer a minha atividade, cabendo à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação aeronáutica aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável. Contudo, não posso aceitar que, como se alega, a alteração de horário agora requerida, em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, colide com o poder da empresa de estabelecer o horário e ainda de o estabelecer em harmonia com as suas necessidades de planeamento, já que o mesmo se enquadra no estipulado na lei e no AE aplicável. A ... tem uma postura de total rejeição do instituto legal do Horário Flexível, mantendo os seus trabalhadores em clara situação de desigualdade de condições de trabalho, quer porque, durante quase 3 anos vem aplicando, sem impugnar, todos os Pareceres desfavoráveis à recusa que a CITE emitiu, nomeadamente em pedidos de colegas WB, tal como eu. Quer porque faz crer que tenta acomodar as necessidades individuais de cada trabalhador que faz um pedido de HF, o que, conforme supra descrito, não sucede. Ressalvo que a ... vem argumentar, em súmula, que não pode aplicar HF nos moldes pedidos, o que não é verdade, porque como a própria assume, tem mais de 230 HF aplicados, 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 Janeiro de 2026, não podendo tal documento ser parâmetro de análise, até porque o mesmo não inclui, propositadamente, todos os voos na disponibilidade de voo da Requerente. 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 janeiro de 2026, não podendo tal documento ser parâmetro de análise, até porque o mesmo não inclui, propositadamente, todos os voos na disponibilidade de voo que requeri. Logo, a junção dos documentos em nada altera ou tem a legitimidade e conteúdo para poder justificar uma recusa ao meu pedido, Nem pode servir para qualquer comparação, comprovação e fundamento. Sem prejuízo, cumpre ressaltar que há mais voos atribuíveis no meu caso e que não estão sublinhados, como por ex. o voo .... Aqui chegados, facilmente se compreende que a ... se refere ao meu pedido sem o cuidado que o mesmo impõe, porque se trata de matéria de natureza parental e com acentuado acervo jurisprudencial na ordem jurídica interna e internacional. Daqui se pode concluir que a ..., como vem sendo seu apanágio, utiliza, de forma seletiva e interessada, informações sem enquadramento. Ou seja, a ..., até à presente data, não impugnou judicialmente um único parecer emitido pela CITE nesta matéria dos Horários Flexíveis, o que, não pode ter outra interpretação que não a de total acolhimento do vertido em cada um dos Pareceres desfavoráveis à recusa da ... que aquela Comissão emitiu.*

*A ... pretende agora vedar, por completo, os horários flexíveis, nomeadamente o meu, esquecendo que aplicou, sem qualquer litigância da sua parte, todos os horários flexíveis em vigor. E que os trabalhadores, como eu, que vieram pedir mais tarde, serem discriminados e sem acesso a uma prerrogativa legal, a que mais de uma centena de colegas meus teve acesso. O que, claramente, **viola igualmente o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores em iguais circunstâncias**, princípio consagrado na ordem jurídica interna, bem como na ordem jurídica internacional. O mesmo se diga quanto aos dias feriados, em que as escolas/creches*

*estão encerradas e os trabalhadores não têm onde deixar os seus filhos*

*(...) Primeiro, porque, como a empresa reconhece, existem horários flexíveis atribuídos sem que isso colida com a operação da empresa, apesar da invocada rotatividade e dos horários noturnos e das pernoitas. 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**. Importa referir que existem dezenas de pairings só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, pairings com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo. Segundo, porque a não pernoita implica voos em médio curso, onde as maioríssimas percentagens dos voos são diurnas e onde a maioria das apresentações para o serviço se verifica após as 06h30. Razão pela qual, mais uma vez a ... tenta aparentar uma realidade que inexistente e mal se compreende a V. argumentação em apreciação. São inexistentes quaisquer limitações à execução da minha atividade, pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado e defendido pela .... Pois que, como a empresa reconhece, existem horários flexíveis atribuídos sem que isso colida com a operação da empresa, apesar da invocada rotatividade e dos horários noturnos e das pernoitas. (...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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”*.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”*.
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

- 2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O *horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
  - b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
  - c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*
- 2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece 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”.*
- 2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*”, e que “*os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade*”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de

trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8.** Relativamente às prestações relativas a dia feriado, dispõe o artigo 269º do Código do Trabalho que “1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar. 2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 /prct. da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador. 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo”.
- 2.9.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo,

o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.10.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com

responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, nomeadamente, no que respeita aos horários de todos os trabalhadores, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente e todos os outros que anteriormente requereram o horário flexível, possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**
  
- 3.2. **A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

IV – A CITE informa que:

- 4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
- 4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO EM 14 DE JANEIRO DE 2026, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**