

## PARECER N.º 48/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 7757 - FH/2025**

### I – OBJETO

- 1.1. Por correio eletrónico de 24.12.2025, 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 25.11.2025 e por carta registada, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo nomeadamente o seguinte:

*“(...) relativamente ao **filho menor, XXX, nascido a 10 de dezembro de 2024** (cf. assento de nascimento que se encontra junto à ...), e com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2026.* (negrito e sublinhado nosso)

*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;** (negrito nosso)
- b) *Que nunca usou desta faculdade;*
- c) *Que se encontra a amamentar;*

d) *Que tem mais dois filhos menores, um com 5 e outro com quase 3 anos de idade;*

d) *Que o outro progenitor, XXX, não é trabalhador .... trabalha a tempo integral como CEO numa empresa da área de Joalharia, com isenção de horário e ausências regulares do território nacional, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;*

*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, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:*

***A Realizar períodos de serviços de voo, sem repouso intermédio fora da base (idas e voltas), de 2ª a 6 feira, com folga fixa ao sábado e domingo, nos seguintes termos:***

***i) Apresentação a partir das 06h30 e chegada a calções no máximo até às 18h30;*** (negrito nosso)

***ii) Duração máxima de PSV planeada de 09h00;***

***iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 18h30, nem o PSV ser superior a 12 horas; (tudo, cf. alínea a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da parental idade, publicado no BTE n.º 7, de 22/02/2024)***  
(sublinhado nosso)

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o outro progenitor trabalha a tempo integral como CEO numa empresa de Joalharia, com isenção de horário e ausências regulares do território nacional, tornando muito difícil assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, bem como aos outros filhos, também menores, nos finais de dia e fins de semana. (...)"*

**1.3.** Por correio eletrónico de 19.12.2025, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

6. V. Exa. encontra-se ao serviço da ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Comissário/Assistente de Bordo (CAB), estando colocada na Base Operacional do ... (...), pertencendo ao quadro funcional Narrow-Wide (NW), para o qual transitou voluntariamente, podendo operar todos os aviões de um corredor apenas, que operam voos nacionais, na Europa e África (Airbus A319, A320, A321 e A321LR) e voos para a América do Norte e América do Sul (Airbus A321LR) e, ainda, operar aviões de dois corredores (Airbus A330) que, por norma, realizam voos de longo curso, com PSV de maior duração, os quais geralmente exigem repouso no destino. Assim, uma vez findo o gozo das licenças parentais em curso e, sendo caso disso, do horário de amamentação previsto no Regulamento de Proteção da Parentalidade anexo ao Acordo de Empresa/Regulamento Interno, V. Exa. deverá cumprir com as obrigações assumidas para com a Empresa, nos termos do Acordo de Empresa/Regulamento Interno.

(…)

**8. Ora, os tripulantes do quadro funcional de Narrow-Wide, podendo operar todos os aviões da ..., são fundamentais para o normal funcionamento da Empresa e das operações de voo, pela flexibilidade que permitem na atribuição de serviços de voo- e, no caso concreto dos tripulantes de NW da Base Operacional do ..., são essenciais para potenciar o crescimento da operação da Companhia nesta Base-, sendo que a atribuição do horário solicitado acarretaria enormes custos e constrangimentos.**  
(sublinhado nosso)

9. Com efeito, no caso concreto dos tripulantes da Base Operacional do ... afetos ao quadro funcional Narrow-Wide e com o propósito de fomentar o crescimento da Base, estes podem ter planeamentos mistos- podendo realizar serviços de Narrow-Body e Wide-Body no decurso do mesmo mês, com a condicionante de, entre duas folgas, o tripulante apenas ser utilizado num único tipo de equipamento.

10. *Analizados os termos do pedido, verifica-se que V. Exa. pretende limitar a atribuição de serviço a PSV com duração máxima de 09h00, excluindo os serviços com descanso intermédio fora da base, escusando-se ainda de prestar trabalho aos fins-de-semana, contrariamente aos termos a que está contratualmente vinculada e que decorrem do Regulamento Interno/Acordo de Empresa, sem fundamento legal: do disposto no art. 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho não resulta que os trabalhadores possam delimitar e, por essa via, escolher os tipos de serviços que lhes são ou não atribuíveis. Com efeito, V. Exa. limita o tipo de serviços atribuíveis, comprometendo a realização/cumprimento do PNT e a atribuição de serviço.*

(...)

21. *Acresce que V. Exa. solicita, em incumprimento do seu contrato de trabalho, a fixação de folgas aos fins-de-semana, o que implicaria a alteração da organização dos tempos de trabalho na Empresa, o que se verifica inadmissível e inexigível, ao abrigo do regime legal invocado. Com efeito, a fixação de folgas, quando conjugada com as normas de atribuição de serviço, não só obsta à rotatividade de horários e folgas- que se demonstrou, supra, ser essencial para acomodar os tempos de trabalho como determina o incumprimento dos tempos de trabalho numa média de cada 4 semanas, sendo desprovida de enquadramento no regime legal invocado.*

(...)

28. *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.*

*(...)*

*31. 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.*

*32. Com efeito, a natureza e as especificidades do sector da aviação determinam 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, conforme já referido. Por esse motivo, respeitando as diretrizes legais de prevenção e controlo de fadiga, para garantia da segurança de voo, existe uma grande harmonização dos tempos de trabalho, regulado em períodos mais alargados e adequados à realidade deste tipo específico de trabalho.*

*33. 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.*

*34. 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, o qual 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 - nestes termos, atendendo às questões de segurança de voo relacionadas com a gestão da fadiga, os serviços maiores acabam sempre por ter que ser compensados por serviços menores.*

*36. Acresce a circunstância de os tripulantes não terem um período normal de trabalho diário/semanal, nem um horário de trabalho fixo, 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, 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.*

*43. 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.*

*44. 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.*

*52. 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 correio eletrónico de 19.12.2025, 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 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 habitual em 45 horas semanais, sendo certo que, com irregularidades pode ir até 60 horas semanais. A ... parece confundir disponibilidade com trabalho efetivo. Bem sabe a ... que, analisando o meu pedido, o mesmo permite cumprir todas as minhas obrigações contratuais laborais, até porque abri uma janela de 12 horas, das quais a empresa pode designar voos até ao PSV máximo de 9 horas. 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).*

*Sem prejuízo, não posso conceber que a ... venha argumentar que não há PSV's de 9 horas, uma vez que o que requeri é que os meus PSV's não sejam superiores a 9 horas, o que é bastante distinto. Não abona à empresa dizer que imponho um horário fixo, o que não é verdade, pois que **pedi somente para abrir uma janela horária da hora x à hora y e dentro dessa janela atribuem os voos que entenderem**. Acresce que a ... dá a entender que se eu fizer diariamente PSV de 4/5/6 horas não cumpro os limites contratualmente estabelecidos, o que bem sabe não ser verdadeiro e apenas ter como propósito a indução da CITE em erro. A ... mistura*

conceitos. Os limites semanais de PSV são de 55 horas, sendo certo que ao horário que peço, acrescem diariamente 30 minutos (após chegada a calços) e que se encontra incluído. Assim, no **documento 1** 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 ... aparentar 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.º 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, o horário agora requerido, 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 em iguais circunstâncias.

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 240 HF aplicados.** No que respeita ainda ao **documento 1** a ... apresenta um

*conjunto de voos programados para o mês de dezembro de 2025, sendo certo que o pedido será para janeiro de 2026, não podendo ser parâmetro de análise. Acresce que a ... passou, propositadamente a agrupar os voos em pairings, nomeadamente voos na janela horária mais pretendida, por forma a justificar que não tem voos atribuíveis e que não vai partir pairings. Bem sabendo que esta realidade dos HF vem crescendo e que era fulcral manter os voos individualizados. De todo o modo, 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. 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, esquecendo que aplicou, sem qualquer litigância da sua parte, todos os horários flexíveis em vigor. A ... pretende agora vedar, por completo, os horários flexíveis, 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 duas centenas de colegas seus 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. No que respeita aos novos quadros e informação vertida pela ... na sua recusa, cumpre-nos referir que toda a informação consta do aludido RUPT, que se diga, atualmente é bem*

*mais favorável à ... do que o anterior. Pelo que, não tem qualquer acolhimento o que vem defendido pela ..., uma vez que a mesma tenta aparentar uma realidade que inexistente e mal se compreende a V. argumentação em apreciação. 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 diurnos 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. Inexistem 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 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. Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda*

*que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para “um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho”, não abrangendo, portanto, o setor da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art.º 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho. Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos Tripulantes, em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um “horário tradicional”, como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na aviação é inconcebível usufruí-la “em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada” (art.º 47º, nº 3 CT). Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável). Resultando falacioso o argumento e, concomitantemente a exemplificação de que se socorreram, segundo o qual a atribuição deste horário determinaria a impossibilidade do cumprimento do número dias de voo fixado em AE. Acresce que os argumentos da ... já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE. Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.*

*Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, proclamando o art.º 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) a igualdade entre homens e mulheres (“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração”), o art.º 24, n.º 1, que “As crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar”, e, em especial, para a questão ora em apreciação, o art.º 33, que “1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social. 2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho”. No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59º, nº 1, al. b) e 67º, nº 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56º do Código do Trabalho (C T). Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é meu entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário. Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à alteração do horário flexível que tenho atribuído nos termos requeridos, de acordo com o previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos Tripulantes de Cabine , de modo a permitir o exercício do direito à 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do*

*artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.*

*(...)”*

## **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. 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.º1 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.**