

PARECER N.º 49/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 7778 - FH/2025

I – OBJETO

- 1.1. Por correio eletrónico de 26.12.2025, 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 26.11.2025 e por carta registada, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo nomeadamente o seguinte:

*“(...) seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (n.º 1 do art.º 56.º), relativamente ao **filho menor, XXX, nascido a 24 de abril de 2025** (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 57.º, no 1, al b) do CT, declara

- a) **Que o menor supra identificada vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;** (negrito nosso)*
- b) **Que nunca usou desta faculdade;***

c) Que o outro progenitor, XXX, é Piloto na ..., trabalhando entre o dia 9 e o dia 29 de cada mês, a tempo integral na Base de ..., em igual regime de planeamento irregular, incluindo fins de semana, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal; (negrito nosso)

A Requerente, para efeitos do disposto no n.º 2 e 3 do art.º 56.º 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 2 a 6 feira com folga fixa ao sábado e Domingo que ocorram entre os dias 9 e dia 29 de cada mês, nos seguintes termos: (sublinhado nosso)

i) De dia 9 ao dia 29 de cada mês -Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 18h30, duração máxima de PSV planeada de 09h00 e 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 18h30, nem o PSV ser superior a 9,5 horas;

ii) De dia 1 ao dia 8 e dias 30 e 31 de cada mês -Apresentação a partir das 06h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00, duração máxima de PSV planeado de 09h00 e 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 20h00, **nem o PSV ser superior a 11 horas;** (tudo, cf. alínea a) do no 3 da cláusula 2a do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n.º 7 , de 22/02/2024). (negrito nosso)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai, enquanto Piloto que trabalha entre o dia 9 e o dia 29 de cada mês, a tempo integral na Base de ..., em igual regime De planeamento irregular, incluindo fins de semana, tornando muito difícil assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe

exige a assistência ao menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico de 16.12.2025, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...)”

- Com efeito, conforme resulta evidente da análise do Doc. 1 (no qual, a título de exemplo, constam todos os voos da para o quadro de Narrow-Body (NB) no mês de dezembro), os únicos PSV que se consegue atribuir atendendo às restrições horárias impostas por V. Exa. têm uma duração máxima que varia entre as 04h00 e as 05h10.*
- Aliás, mesmo desconsiderando os tempos de descanso e de transição a que estamos obrigados, durante todo o período que decorre entre os dias 09 e 29 do mês, nos termos em que o pedido está formulado, apenas existem 20 PSV concentrados em 14 desses 21 dias que se encaixam na janela horária requerida, sendo-lhe atribuíveis e todos eles apresentam, invariavelmente, uma duração entre as 04h00 e as 07h30 de tempo de trabalho (assinalados a amarelo).*
- Conforme horário requerido no período compreendido entre os dias 01 e 08 e para os dias 30 e 31 de cada mês, (apresentação a partir das 06h30 e calços até às 20h00), se num determinado dia chegar a calços às 20h00, no dia seguinte só pode ter um voo às 13h30, PSV esse que, à luz do horário requerido, teria de chegar a calços, no máximo, até às 20h00, situação se se repetiria nos restantes dias da semana de trabalho.*
- Neste período (PSV assinalados a azul), dentro do hiato temporal disponibilizado para o empregador fixar o seu horário flexível, existem efetivamente alguns PSV com a duração de 09h00, mas como também se retira do Doc. 1, se, por exemplo, no dia 1 lhe for atribuído algum dos PSV com a duração de 09h00, no dia 2 já não será possível atribuir o PSV com a duração de 09h00 disponível, por via*

do tempo mínimo de descanso e de transição de 17 horas a que estamos obrigados entre serviços de voo e assim sucessivamente, pelo que, apesar de nessa primeira semana do mês ser-lhe possível atribuir uma produtividade semanal próxima da contratada, será sempre insuficiente para que possa cumprir o seu PNT dentro de um período de quatro semanas face ao requerido para o período de 21 dias compreendido entre os dias 09 e 29 de cada mês.

7. Ora, da análise do horário requerido por V. Exa. em conjugação com a restante regulamentação específica a que estamos obrigados, é possível concluir que o seu pedido se trata, na verdade, de um horário rígido e fixo, uma vez que um dia só tem 24 horas e o tempo mínimo de transição e de descanso que podemos planejar entre 2 serviços de voo é de 17 horas, o que obrigaria a uma rotatividade de horários para permitir acomodar o Período Normal de Trabalho de qualquer trabalhador, o que não sucede com o seu pedido.

(...)

10. Será ainda de considerar que, dentro da janela horária indicada, já concorrerem para a atribuição de serviços de voo mais de 247 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)

11. 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

(...)

14. Acresce que V. Exa. solicita, em incumprimento do seu contrato de trabalho, a fixação de folgas nos dias de fins-de-semana compreendidos entre os dias 09 e 29 de cada mês, inclusive - o que implicaria a alteração da organização dos tempos de trabalho na Empresa, uma vez que inviabiliza a necessária rotatividade de folgas, essencial para se possa acomodar o seu PNT, o que se verifica inadmissível e inexigível, ao abrigo do regime legal invocado.

(...)

20. Com efeito, a fixação de folgas aos fins-de-semana cria enormes constrangimentos ao planeamento da operação ..., ao arrepio da igualdade das condições no trabalho e equidade na distribuição do serviço de voo e por essa via existem cada vez mais tripulantes que só usufruem de um fim-de-semana de seis em seis semanas, termos em que o solicitado não pode ser concedido, na medida em que a fixação de folgas implicaria também a lesão dos direitos dos demais trabalhadores.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. A ... tem um crescente número de tripulantes aos quais está (por aplicação dos pareceres da CITE desfavoráveis à intenção de recusa da ...) a conceder restrições de horário, que obrigam a que quase todos os serviços mais curtos lhes sejam atribuídos, ficando sem esses serviços para harmonizar os planeamentos dos restantes tripulantes, que acabam por ter de realizar todos os voos mais longos e ainda os horários mais disruptivos, situação que está a criar constrangimentos operacionais à empresa.

31. 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.

32. 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.

38. O sector da aviação não é uma atividade enquadrável no sector regular, tem associado um vasto leque de vicissitudes próprias, sendo um sector especial de atividade. Estas vicissitudes tornam complexa a gestão da atividade, por forma a que a sua prossecução seja rentável.

39. A malha comercial de uma empresa de aviação é muito complexa, decorrente de inúmeras condicionantes e vicissitudes que 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.

40. 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.

(...)

- 1.4.** Por carta datada 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 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 cerca de 50 horas semanais acrescidas dos 30 minutos após chegada a calços, em cada voo,

sendo, que o limite máximo são 55 horas por semana (CIª 33ª do RUPT).

Acresce que bem sabe a ... que tenha uma situação familiar que me obriga a estar mais presente.

A ... parece confundir disponibilidade com trabalho efetivo.

A semelhança do que vem sendo a postura da empresa ao longo do tempo, a ... assume que eu trabalho 7 dias por semana, o q e não é verdade um vez que tenho 48 horas de folga semanal, ou seja, 2 dias (conforme consta do ponto 12 Da CIª 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 atribuírem 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, crescem diariamente 30 minutos (após chegada a calços) e que se encontra incluído.

Na aviação a contabilização das horas efetivamente voadas não é feita igualmente ao comum trabalhador.

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 ... 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

Ressalvo que a ... vem argumentar, em súmula, que não pode aplicar o HF nos moldes pedidos, o que não é verdade, porque como a própria assume, em mais de 230 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 tal documento ser parâmetro de análise, até porque o mesmo não inclui, propositadamente todos os voos disponíveis.

Já 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,

(...)

Sem prejuízo, cumpre ressaltar, conforme supra exposto que há mais voos atribuíveis no meu caso, conforme sublinhado a roxo no documento 1 que ora junto.

(...)"

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.