

PARECER N.º 14/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 7696-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **22.12.2025**, da entidade empregadora ... , pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ... , a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em 25.11.2025, a trabalhadora enviou um **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), porquanto é mãe de uma criança menor de 12 anos, mais concretamente de 5 anos de idade, que consigo declara residir em comunhão de mesa e habitação. Solicita um regime de flexibilidade de horário da seguinte forma:

“(...)

A) Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 19h00;

(...)”

1.3. Em **12.12.2025**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado. A entidade empregadora recusa o pedido, alegando exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:

“(...)

I – Enquadramento Prévio quanto à ...

1. A ... (“... ”), é uma sociedade comercial que tem por objeto social a exploração de transportes aéreos de passageiros, carga e correios, e, acessoriamente, a exploração de serviços e a realização de operações comerciais, industriais e financeiras, relacionadas, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, com a atividade principal atrás referida ou que sejam suscetíveis de facilitar ou favorecer a sua realização.

2. A ... exerce a sua atividade em vários aeroportos nacionais e internacionais, operando exclusivamente voos da operação da ... (...), ao abrigo de um contrato de aluguer de aeronaves, no âmbito do qual realiza os voos ... a cada momento determinados por esta.

3. Com efeito, a ... não tem qualquer controlo sobre os voos que são efetuados nem sobre o horário dos mesmos, cabendo-lhe apenas, ao abrigo do contrato referido no ponto anterior, cumprir o plano operacional que lhe é enviado pela ...

4. Assim, a atividade core business da ... é uma atividade de natureza operacional, estando a ... , conseqüentemente, autorizada a exercer a sua atividade em período de funcionamento contínuo de 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.

5. A organização dos horários dos Tripulantes da ... obedece às normas específicas relativas ao tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, designadamente no que respeita aos limites dos tempos de serviço de voo e de repouso, estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março,

6. Bem como às normas internamente fixadas nos diversos Acordos de Empresa celebrados entre a ... e os diversos Sindicatos com representação na empresa, nomeadamente, e para o que para a presente situação releva, o Acordo de Empresa celebrado com o SNPVAC e publicado no BTE n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

II – Enquadramento prévio quanto à Trabalhadora ...

7. A Trabalhadora ... (“Trabalhadora”) desempenha na ... as funções de Assistente de Bordo.

8. Nos termos da cláusula 2ª do Regulamento de admissões, acessos, categorias e funções (RAACF), anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPVAC, aplicável à Trabalhadora em causa, assistente de bordo é o tripulante devidamente qualificado, que colabora com o Chefe de Cabine na assistência a passageiros e tripulação técnica, assegurando a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas vigentes neste AE e no OM (Manual de Operações).

9. A Trabalhadora pertence à Base Operacional do ... e o seu tempo de trabalho/horário é determinado em função:

a) dos limites constantes dos instrumentos supra descritos, com uma amplitude de 24 horas, 7 dias por semana; e

b) dos voos da operação da ... que a cada momento a ... realiza.

10. A Trabalhadora encontrava-se a usufruir de um horário flexível desde 01 de julho de 2025 com duração prevista até 31 de dezembro de 2025, com os seguintes pressupostos:

- início de trabalho: 09h00 / termo de trabalho: 19h00

- não realização de pernoitas.

III – Da alteração superveniente de circunstâncias

11. À data em que foi concedido o horário flexível à trabalhadora, e considerando o período requerido para o mesmo (julho a dezembro de 2025), a ... conseguia atribuir serviço à Trabalhadora dentro do horário por ela requerido.

12. Com efeito, a operação prevista para a Base do ... durante o Verão IATA de 2025 (29 de março e 25 de outubro de 2025) permitia que a Trabalhadora realizasse serviço de voo em qualquer dia da semana, o que permitia à ... organizar o horário da Trabalhadora de forma a que a mesma qualquer um dos seguintes voos de ida e volta, o que, por sua vez, permitia que a mesma realizasse serviço efetivo de voo dentro do horário por ela solicitado e sem pernoitar fora:

A) Às segundas-feiras, terças-feiras e aos domingos o voo TP454 ... – Orly(ORY) às 11h55, seguido pelo voo TP455 Orly(ORY) – ... às 14h50, com chegada à Base às 17h10.

B) Às quartas-feiras o voo TP938 ... – Genebra (GVA) às 10h55, seguido pelo voo TP939 GVA(Genebra) – ... às 13h50, com chegada à Base às 16h15.

C) Às quintas-feiras o voo TP454 ... – Orly(ORY) às 12h00, seguido pelo voo TP455 ORY(Orly) – ... às 14h50, com chegada à Base às 17h10.

D) Às sextas-feiras o voo TP454 ... – Orly(ORY) às 10h50, seguido pelo voo TP455 ORY(Orly) – ... às 13h45, com chegada à Base às 16h00.

E) Aos sábados o voo TP920 ... – Zurique (ZRH) às 10h25, seguido pelo voo TP921 Zurique (ZRH) – ... às 13h40, com chegada à Base às 16h20.

No entanto,

13. Com a alteração do horário da estação para o Inverno IATA (de 26 de outubro de 2025 a 28 de março de 2026), houve uma redução drástica de voos operados pela ... à saída da Base do ... , deixando de haver voos internacionais.

14. A partir de 26-10-2025, os únicos voos que a ... opera à saída do ... , são voos até ... (ponte aérea), e todos eles fazem parte de rotações (conjunto de voos seguidos realizados pela mesma tripulação) que preveem a realização de pernoitas.

15. De facto, com a nova operação para a Base do ... , e contrariamente ao que até então se verificava, não estão previstos voos de ida e volta no próprio dia a realizar pela mesma tripulação.

16. Significa isto que a operação planeada para a ... para o Inverno implica que todas as rotações incluam a realização de pernoitas de 1, 2 ou 3 dias.

17. A ... deu conhecimento desta situação a todos os Tripulantes da Base do ... com horários flexíveis em vigor, sugerindo, desde logo, alternativas para minimizar o impacto desta alteração e que permitissem, simultaneamente, a efetiva prestação de trabalho

18. A Trabalhadora apresentou um novo pedido de horário flexível, dentro dos limites operacionais da ... , que lhe permitia realizar serviço de voo e, assim, manter a sua ocupação efetiva.

19. O pedido foi aprovado pela ... até 28-03-2026, com base nos seguintes pressupostos:

- Em sede de planeamento:

limitação a 1 night stop por semana de trabalho

- Em gestão operacional:

caso acionada de assistência rotação atribuída limitada a night stop

IV – Do pedido de horário flexível apresentado: Exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido

20. Apesar de já ter efetuado um pedido de horário flexível de acordo com as novas restrições operacionais da ... , a Trabalhadora veio agora reverter esse mesmo pedido, requerendo a atribuição de um horário flexível entre as 09h00 e as 19h00, sem pernoitas.

21. Considerando os termos em que é requerido o horário flexível em causa, entende a ... que pode recusar o mesmo com fundamento no facto de ser operacionalmente impossível atribuir o horário à Trabalhadora nos termos solicitados.

Senão vejamos:

22. Como já se referiu supra, face à operação em vigor para a Base do ... e tendo em conta as diferentes tipologias de voos e rotações, todos os horários que são atribuídos aos Tripulantes da base do ... implicam a realização de pernoitas.

23. Considerando as diferentes regras e limites para o planeamento dos horários do pessoal de cabina (no qual se insere a Trabalhadora) o número de pernoitas pode ir até 3 dias.

24. Assim, nos termos do planeamento em vigor, todas as semanas todas as tripulações estão inseridas em rotações com pernoitas:

A) Segunda-feira

Neste caso depois do voo TP1234 ... – Dublin (DUB) de dia 15-12, a tripulação pernoita em Dublin de dia 15 para dia 16. No dia 16-12 faz o voo TP1325 Dublin (DUB) – ... e regressa ao ... no voo TP1936 ... – ... , que chega às 22h00.

B) Terça-feira

Neste caso depois de fazerem os voos TP 1693 ... – Funchal e TP1964 Funchal (FNC) – ... no dia 16-12, a tripulação pernoita em ... de dia 16 para dia 17. No dia 17-12 faz os voos TP1691 ... – Funchal (FNC), TP1692 Funchal (FNC) - ... e regressa ao ... no voo TP1936 ... – ... , que chega às 22h00.

C) Quarta-feira

Neste caso depois de fazer o voo TP1939 ... – ... no dia 17-12, a tripulação pernoita em ... de dia 17 para dia 18. No dia 18-12 faz os voos TP540 ... – Dusseldorf(DUS), TP541 Dusseldorf (DUS) - ... e regressa ao ... no voo TP1932 ... – ... , que chega às 18h00.

D) Quinta-feira

Neste caso depois de fazer os voos TP1939 ... - ... (LIS), TP1136 ... - Tenerife (TFS) e TP1127 Tenerife (TFS) - ... no dia 18-12, a tripulação pernoita em ... de dia 18 para dia 19. No dia 19-12 faz o voo TP480 ... - Nice(NCE), e pernoita em Nice de dia 19 para dia 20-12. No dia 20-12, faz o voo TP485 Nice (NCE) - ... e regressa ao ... no voo TP1922 ... - ... , que chega às 09h50.

E) Sexta-feira

Neste caso depois do voo TP1697 ... - Funchal (FNC) de dia 19-12, a tripulação pernoita no Funchal de dia 19 para dia 20. No dia 20-12 faz o voo TP3852 Funchal (FNC) - ... e regressa ao ... no voo TP1936 ... - ... , que chega às 22h00.

F) Sábado

Neste caso depois de fazer os voos TP 1923 ... - ... (LIS, TP472 ... - Lyon (LYS) e TP473 Lyon (LYS) - ... no dia 20-12, a tripulação pernoita em ... de dia 20 para dia 21. No dia 21-12 faz os voos TP542 ... - Dusseldorf(DUS), TP543 Dusseldorf (DUS) - ... e TP1138 ... - Málaga (AGP) e pernoita em Málaga de dia 21 para dia 22-12. No dia 22-12, faz o voo TP1137 Málaga (AGP) - ... e regressa ao ... no voo TP1932 ... - ... , que chega às 18h05.

G) Domingo

Neste caso depois dos voos TP1933 ... - ... e TP474 ... - Lyon (LYS) de dia 21-12, a tripulação pernoita em Lyon de dia 21 para dia 22. No dia 22-12 faz o voo TP473 Lyon (LYS) - ... e regressa ao ... no voo TP1936 ... - ... , que chega às 22h00.

25. Fica assim demonstrado que é impossível à ... conceder o horário flexível nos termos solicitados pela Trabalhadora uma vez que, fruto da alteração superveniente das circunstâncias, resultante da alteração da operação para o Inverno IATA, todos os voos à saída da Base do ... estão inseridos em rotações com pernoitas.

26. É, por isso, impossível à Trabalhadora realizar qualquer voo, uma vez que todos os voos à saída do ... integram horários de trabalho que pressupõem a realização de outros voos, incluindo pernoitas, não estando previstos quaisquer voos de ida e volta.

27. A não realização de pernoitas implica que será impossível à ... atribuir qualquer serviço de voo à Trabalhadora, pelo que a mesma não poderá prestar qualquer serviço, o que não é, de todo, o escopo inerente à flexibilidade horária nos termos previstos do artigo 56º do CT.

28. A Empresa reconhece que as rotações na operação da Base do ... que permitirão, à partida, uma maior conciliação da vida familiar com a vida profissional são:

a. Nightstops de 1 noite fora;

b. Pernoitas até 2 noites (incluindo a tipologia dia x) com chegada até às 12:00 do 3º dia.

29. Pelo que, face à impossibilidade absoluta de atribuir serviço à Trabalhadora no horário por ela solicitado, a Empresa propõe a manutenção do horário flexível em vigor, correspondente a 1 night stop (rotação com uma pernoita de uma noite) por semana de trabalho em planeamento, o que permitirá à Empresa, dentro dos limites da operação, poder atribuir serviço à Trabalhadora todas as semanas.

30. Face a tudo o quanto foi exposto, e caso a Trabalhadora não aceite a alternativa sugerida, a ... vem, pelo presente, manifestar a intenção de recusa da atribuição de horário flexível sem pernoitas à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, consubstanciados na impossibilidade de atribuir serviço de voo à trabalhadora, o que levará à impossibilidade de a mesma prestar o serviço para o qual foi contratada.

(...)"

1.4. Em 17.12.2025, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, reiterando o pedido formulado, bem como refutando argumentos da entidade empregadora, referindo nomeadamente o seguinte:

"(...)

Ex.ma Senhora,

Tendo recebido a recusa em atribuir-me o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 4 do art. 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

- DO INCUMPRIMENTO DO ACORDO EM VIGOR ATÉ 31.12.2025

Em primeiro lugar cumpre ressaltar que celebrei acordo com a ... para voar em regime de idas e voltas, entre as 09h00 e as 19h00, cujo prazo de vigência cessaria apenas 31/12/2025.

No entanto, no início da tarde de 13 de outubro de 2025, recebi email da empresa alegando alteração da operação de voo e propondo alterar o meu modelo de trabalho.

Como voei nesse dia não tive oportunidade de analisar tudo o que foi mencionado naquele email.

Porém, inesperadamente, no dia 15 de Outubro, ainda estando a analisar e ponderar toda a situação junto da família, uma vez que a empresa impunha agora pernoitas, recebi novo email da empresa alegando que, como não respondi ao anterior, iam aplicar as alterações propostas ao seu HF.

Fiquei perplexa com a actuação da empresa, uma vez que não me impôs qualquer prazo de resposta,

Razão pela qual, enviei email nesse mesmo dia 15 de Outubro de 2025.

Em resposta ao mesmo, foi transmitido pela empresa que nenhuma medida seria aplicada antes do dia 11 de novembro de 2025, o que incumprir e viola o acordo em vigor, cuja data de cessação seria 31 de Dezembro de 2025.

Acresce que, a modalidade imposta pela empresa cria graves transtornos e entropias familiares e obstaculiza o apoio necessário ao filho menor,

Uma vez que, sendo o pai Piloto na ... , tal impõe ausências de vários dias, deixando o menor sem ter com quem ficar.

Tentei o desfasamento de planeamentos, uma vez que somos ambos do Grupo ... , o que não foi aceite com a justificação de que os planeamentos ... e ... não têm comunicação entre si.

Pelo que, actualmente, a situação tem tornado a vida familiar, praticamente impossível de gerir, pois não têm apoio familiar.

Por estas razões, vi-me obrigada a pedir Horário Flexível. (...)

Fundei o meu pedido, após ponderada análise da minha situação familiar e face as circunstâncias acima descritas.

Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período em que pretendia exercer a minha atividade.

A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade, para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Sem conceder, cumpre realçar que V.ª Ex.ª alega que o meu pedido não é possível, uma vez que a ... alterou a operação e actualmente já não tem voos disponíveis no horário que eu tinha aplicado, o que não tem qualquer fundo de verdade e que tem como único intuito desvirtuar a aplicabilidade de um direito legal.

Razão pela qual, a ... tenta aparentar uma realidade que inexistir e mal se compreende a V. argumentação em apreciação.

Inexistem limitações à execução da minha atividade, não podendo colher o argumento que invocam sobre inexistirem voos para que me possam nomear dentro deste espectro temporal.

Todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstam à atribuição de voos de ida e volta.

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

Acresce que existem voos que a empresa me pode atribuir como por exemplo:

TP 1136 Lis-Agp às 11h55

TP 1104 Lis-Svq às 12h55

TP 1016 Lis-Mad às 14h50

TP 1454 Lis-Rak às 13h30

TP 1126 Lis-Tfs às 11h15

TP 1928 Lis-Opo às 14h

Estes voos saem todos de

Para tanto, todos os dias existem voos do ... para ... com saída às 9h50-10h (compatível com a minha pretensão de apresentação) que me permitiria fazer os voos acima.

Existe igualmente voo de ... - ... às 18h que me permite chegar às 19h conforme solicitado.

Razão pela qual não pode colher a argumentação apresentada pela empresa.

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).

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. 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. 47º, nº 3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação/aleitamento, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tripulante.

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.

Por último, dir-se-á que a ... ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores tripulantes, está a incorrer em diferenciado tratamento, com

manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 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. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”;

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais

dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, 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.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A trabalhadora requerente, mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos de idade, mais concretamente com 5 anos, com a qual declarou viver consigo em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de horário flexível de com apresentação a partir das 9h00 e chegada a calços no máximo até às 19h00, sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta). A trabalhadora indicou o prazo legal para vigorar tal regime, *i.e.*, até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.22. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora refutou os argumentos da entidade empregadora, reiterando o pedido formulado, tendo ainda invocado a existência de horários flexíveis existentes na empresa. Por outro lado, indicou a existência de voos conciliáveis com o seu pedido de horário flexível. Neste sentido, vem solicitar a atribuição dos voos diários do ... para ... , com saída às 9h50/10h, e a sequente atribuição dos voos, os quais indica como exemplo, com saídas às 11h15, às 11h55, às 12h55, às 13h30, às 14h e às 14h50, todos com saída de Indica ainda a existência de um voo de ... /... às 18h00 que lhe permitiria chegar às 19h00 a calços, nos termos solicitados.

2.23. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o mesmo colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa mais concretamente a alteração do horário da estação para o Inverno IATA (de 26 de outubro de 2025 a 28 de março de 2026), em que houve uma redução drástica de voos operados pela ... à saída da Base do ... , deixando de haver voos internacionais.

2.24. Refere que, a partir de 26.10.2025, os únicos voos que a ... opera à saída do ... , são voos até ... (ponte aérea) e todos eles fazem parte de rotações (conjunto de voos seguidos realizados pela mesma tripulação) que preveem a realização de pernoitas. Assim, com a nova operação para a Base do ... , e contrariamente ao que até então se verificava, não estão previstos voos de ida e volta no próprio dia a realizar pela mesma tripulação. Significa isto que a operação planeada para a ... para o Inverno implica que todas as rotações incluam a realização de pernoitas de 1, 2 ou 3 dias.

2.25. Considera a empregadora que fica assim demonstrado que é impossível à ... conceder o horário flexível nos termos solicitados pela trabalhadora uma vez que, fruto da alteração superveniente das circunstâncias, resultante da alteração da operação para o Inverno IATA, todos os voos à saída da Base do ... estão inseridos em rotações com pernoitas.

2.26. Conclui ser, por isso, impossível à trabalhadora realizar qualquer voo, uma vez que todos os voos à saída do ... integram horários de trabalho que pressupõem a realização de outros voos, incluindo pernoitas, não estando previstos quaisquer voos de ida e volta. A não realização de pernoitas implica que seria impossível à empregadora atribuir qualquer serviço de voo à trabalhadora, pelo que a mesma não poderá prestar qualquer serviço, o que não é, de todo, o escopo inerente à flexibilidade horária nos termos previstos do artigo 56.º do CT.

2.27. Cumpre referir que em nada a atividade da empresa é impeditivo que os/as trabalhadores/as, dentro das especificidades da própria atividade da empresa, não possam usufruir de regime de flexibilidade de horário porquanto tal entendimento criaria um tratamento diferente para estes/as trabalhadores/as dentro, inclusive, da própria empresa.

2.28. Isto porque, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

2.30. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.31. Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar que não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.32. A trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, ao indicar a existência de voos, cuja atribuição solicita, comprova que é possível, dentro da amplitude apresentada no seu pedido - com apresentação a partir das 9h00 e chegada a calços no máximo às 19h00, sem pernoitas – o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 8 horas diárias e 40 horas semanais, de acordo com o estatuído no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.33. Na verdade, os factos relevantes são as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e no que as estas respeitam, é do conhecimento geral, mormente da CITE, da trabalhadora e da entidade empregadora, a existência de outros/as trabalhadores/as com horários flexíveis já atribuídos na empresa.

2.34. E é precisamente por este motivo que este pedido também não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.35. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.36. Deste modo, e ainda a propósito do que refere a trabalhadora requerente na sua apreciação, salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, devem, todos eles 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, 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.

2.37. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.38. Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Não obstante o acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

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