

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER 301/CITE/2024

**Assunto:** Resposta à RECLAMAÇÃO n.º CITE- RP/2018/2024, referente ao Parecer 301/CITE/2024, aprovado por maioria dos membros da CITE em 13 de março de 2024, com o voto contra dos representantes da CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)- Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Processo n.º** CITE-1054/ FH/2024

### I - OBJETO DA RECLAMAÇÃO

**1.1.** Notificada do Parecer 301/CITE/2024 de 13 de março de 2024, veio a entidade empregadora ..., reclamar do mesmo, nos termos e com os seguintes fundamentos:

“ (...) A ..., (de ora em diante abreviadamente designada por “Reclamante” ou “...”) com sede no ..., concelho de ..., distrito de ..., pessoa colectiva nº ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., sob o mesmo número, tendo recebido a Notificação do Parecer nº 300/CITE/2024 (SIC), em 15 de março de 2024, relativo ao processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191.º, n.º

1, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. Questão Prévia - Do pedido de Suspensão dos efeitos do Parecer Prévio Desfavorável emitido

1- Atendendo a que:

(a) o ato administrativo de que ora se reclama admite recurso contencioso, de acordo com o previsto no art.º 57º, n.º 7, do Código do Trabalho;

(b) o Parecer Prévio emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a Reclamação da Decisão; e

(c) a produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à Reclamante;

2- Requer-se à CITE, nos termos do disposto no artigo 189.º, n.ºs 2 e 3, do CPA, se digne atribuir efeito suspensivo à presente Reclamação.

II. Da Ilegalidade e desconformidade do Parecer Prévio Desfavorável

3- De acordo com o previsto no artigo 185.º, n.º 3, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), as Reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado.

4- Entende a Reclamante que o parecer prévio desfavorável de que ora se reclama se trata de um ato ilegal e inconveniente.

5- A CITE, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 266º da Constituição da República Portuguesa, está subordinada à Constituição e à lei, e deve atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

6- Refere a CITE no Parecer supra identificado que: “Porém, apesar da entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não o resulta a demonstração inequívoca que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloque em causa o regular funcionamento de voo, do negócio core da empresa, considerando os meios humanos disponíveis e necessários.”

7- Em suma, a CITE limitou-se a emitir um parecer prévio desfavorável à Reclamante com base na alegada inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo ignorado o pedido específico que foi remetido pela Trabalhadora, nomeadamente se o mesmo cumpria ou não com as formalidades previstas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

8- No pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, a mesma propõe dois regimes que denomina como “horário flexível”, mas que na verdade consubstanciam verdadeiros horários rígidos fixos, conforme abaixo se descreve.

9- A Trabalhadora propõe realizar períodos de serviços de voo, com apresentação a partir das 06h00 e chegada a calços no máximo até às 15h30, com exceção da atividade a planear para as terças-feiras, podendo nesse dia ser planeado um night stop, desde que a ida e o regresso cumpram estritamente com o horário acima referido, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados de Sexta-feira Santa, 1 e 8 de dezembro.

Acresce que,

10- Considerando que a ... tem uma operação de voo 24 horas por dia e 7 dias por semana, o horário pedido é incompatível com a actividade prosseguida e com a concreta organização dos tempos de trabalho.

11-A percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante,

12-Pelo que a atribuição do horário peticionado terá como consequência a inexistência de voos suficientes para atribuir à Trabalhadora e a mesma ficar sem trabalhar vários dias seguidos, sem qualquer quebra na sua retribuição base mensal.

13-O que, conseqüentemente, gera discriminação entre trabalhadores da mesma categoria profissional que não gozam de um regime de horário flexível e que auferem o mesmo, trabalhando mais horas e em faixas horárias mais penosas (noturnas), pelo que, não se cumpre o princípio «Para trabalho igual, salário igual»;

14- Concretizando-se esta informação, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6ª e domingo, que é precisamente o período em que a Trabalhadora pretende excluir dos seus serviços de voos.

Daqui advêm duas consequências,

15- Estando a Trabalhadora excluída dos planeamentos para estes voos, haverá uma sobrecarga desproporcional exercida sobre os demais trabalhadores que, por continuarem afetos a regimes de escalas rotativos, ficam penalizados quer no que respeita à operação (as suas escalas de serviço passam a abranger os voos para os quais não existem tripulantes suficientes por entrarem na amplitude horária da generalidade dos pedidos de horários flexíveis), quer no que respeita às folgas (com a atribuição de folgas fixas aos fins de semana por força dos horários ditos flexíveis, muitas vezes, deixam de poder gozar as folgas consecutivas aos sábados e domingos, que teriam direito nos termos do AE em vigor),

16- E a Trabalhadora fica disponível para operar somente 3% dos voos que integram a operação ..., não cumprindo, assim, o período de trabalho para o qual é contratada, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56 do Código do Trabalho.

17- De salientar que, a generalidade dos pedidos de horários flexíveis que a Reclamante tem vindo a receber e que já se encontram acomodados abrangem, precisamente, a amplitude horária entre as 9h00 e as 18h00, excluindo os fins-de-semana e feriados.

18-Inexistem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos, pelo que, para colocar estes tripulantes a trabalhar de forma a cumprirem o contrato de trabalho pelo qual são pagos, só violando os pareceres (vinculativos) da CITE.

19-Todas estas situações limitam, desproporcionalmente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento global da operação de voo.

20- Todas as situações apresentadas consubstanciam, claramente, razões imperiosas do funcionamento da empresa, demonstrando objetiva e inequivocamente que o pedido da Trabalhadora contribui para pôr em causa o regular funcionamento da operação da ...,

21- Repare-se que os tripulantes, como qualquer trabalhador de outro sector, não são contratados para prestar trabalho somente 5 ou 6 dias por mês,

22-Auferindo o salário de um mês por inteiro, qualquer trabalhador tem de cumprir com o período normal de trabalho para o qual é contrato, nos termos do artigo 56, nº4, os pedidos de horário flexível não podem colocar tal obrigação em causa.

23- Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador justifica-se por estar em causa uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

24-Neste sentido veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, referente ao processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “2.15. Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime flexível, nos termos do art.º 56.º Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afectas (...)”

25-E o acórdão do Tribunal da Relação de ..., processo nº ..., de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/193251/>: «Em cumprimento da respectiva carga horário semanal, a R. actualmente exerce funções em regime de turnos rotativos (...) em condições de igualdade entre os trabalhadores (...). O A. insurge-se, considerando que se trata de um horário fixo, ao arrepio do disposto nos art.º 56, 57/1 e 212/1 (cometendo este ao empregador tal poder). Isto porque a ... manifestou o desiderato de prestar a atividade das 8:00 às 16:00 horas, com descanso semanal ao sábado e domingo. Repare-se que a ... requereu a atribuição de um horário flexível entre aquelas horas, cabendo, pois, ao empregador a determinação, não o fixando ela própria, cabendo ao .... mover-se no âmbito do n.º 4 do art.º 56 nessa determinação concreta. No entanto, fê-lo em margens muito apertadas, já que lhe cabe prestar 35 horas semanais. Ao propor que o seu horário seja fixado entre as 8 e as 16:00 horas, sendo certo que terá ter um intervalo de descanso, no máximo após a prestação de seis horas de atividade (art.º 56/4 e 213, do

Código do Trabalho), o que resta ao ... para fixar não é mais do que quando terá lugar o intervalo de descanso da trabalhadora. E isto durante 10 anos, e sem que se vislumbre outro motivo — além da idade da filha -, além do facto de o marido trabalhar por turnos. Neste sentido, cremos, refere o acórdão desta RL de 18.5.16, na fundamentação, que “A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho artigo 56.º, nº3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º nº 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)... (...)”. E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à ... como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela ..., questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da ... que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198 e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT). Bem como certo será que a margem de manobra da ... para organizar o horário da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a ... está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência”.

26-Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 15h30 e as 06h30, nem de prestação laboral em dias não úteis, em conformidade com as limitações supra

explanadas, não dispondo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos.

27-Terá de se concluir, assim, que a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

Face ao exposto, conclui-se o seguinte:

(a) O pedido da Trabalhadora não cumpre com as exigências legais, mormente o disposto no n.º 2 e 4 do artigo 56.º Código do Trabalho;

(b) Ao pedido da Trabalhadora subjaz uma alteração da concreta organização dos tempos de trabalho existente no sector — mormente, através da fixação de horários e exclusão de pernoitas, fins de semana e feriados — criando um modelo/turno à parte, desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, implica a desregulação dos mesmos e justifica a recusa da ... por exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

(c) Todas as situações acima expostas limitam, desproporcionalmente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento global da operação de voo.

(d) Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador justifica-se por estar em causa uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

(e) Nos termos do disposto no artigo 189.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Procedimento Administrativo, deverá ser deferido o pedido de suspensão dos efeitos do parecer prévio desfavorável anteriormente proferido.

Termos em que deverá ser deferida a presente RECLAMAÇÃO, revogando-se a anterior decisão e substituindo-se a mesma por Parecer Favorável à decisão da ... de intenção de recusa da concessão de regime de horário flexível. (...)"

**1.2.** Nos termos das disposições conjugadas nos artigos 192º e 87º do CPA, a CITE notificou a trabalhadora, para para, querendo, se pronunciar sobre os fundamentos da RECLAMAÇÃO apresentada pela entidade empregadora.

**1.3.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio pronunciar-se, nos termos os seguintes fundamentos:

“(...) Questão prévia- efeito suspensivo

- A Trabalhadora foi hoje informada do entendimento da empresa de que o parecer desfavorável emitido pela CITE tem efeito suspensivo uma vez que tal pedido não foi objeto de decisão no prazo de cinco dias.
- Ora, a Empresa sustenta tal suspensão tácita nos termos do artigo 130.º do C.P.A. que refere que existe deferimento tácito quando a lei ou regulamento determine que a ausência de notificação da decisão final sobre pretensão dirigida a órgão competente, dentro do prazo legal, tem o valor de deferimento.
- Sucede, no entanto, que não se alcança na legislação o efeito tácito que a Empresa pretende alcançar pois o artigo 189.º n.º 2 do CPA refere que as impugnações facultativas não têm efeito suspensivo, salvo nos casos em que a lei disponha o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente, ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público.
- Esta suspensão pode ser pedida pelos interessados a todo o tempo, devendo a decisão ser tomada no prazo de cinco dias.

- Mas, em lado algum, se encontra norma expressa que refira que caso o órgão não profira decisão no prazo de cinco dias, esse silêncio deverá ser entendido como deferimento tácito.
- Assim sendo, sem prejuízo da decisão final que vier a ser proferida no âmbito da presente reclamação, desde já se requer a V. Exas. que notifiquem a Empresa de que o parecer por Vós deverá ser aplicado até decisão final, pois qualquer suspensão, não decretada, causa prejuízos sérios na vida da Trabalhadora e do menor.

**DOS FACTOS**

i) Improcedem, de facto e de direito, os fundamentos invocados pela ... reclamante para impugnar o parecer em análise.

Com efeito,

ii) Desde logo, inexistente qualquer ilegalidade no Parecer emitido pela CITE ora reclamado.

iii) Encontram-se preenchidos os requisitos previstos no dispositivo legal invocado, concretamente o n.º 4 do artigo 56 do CT.

iv) Aliás, aos Tripulantes não lhes é atribuído "um período normal de trabalho" e, como consequência, no entender da reclamante "não existe o conceito de o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana", é ignominiosamente falacioso, desde logo por tentar escamotear que às relações laborais em apreço se aplica um Acordo de Empresa, onde existem limites bem definidos de PSV, com plafonds diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais.

v) A signatária é Associada do S.N.P.V.A.C. — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, o que determina que às relações laborais entre a mesma e a Ré, para além das disposições legais gerais, se aplique o Acordo de Empresa publicado no BTE nº 7 de 22/02/2024.

Nessa medida:

vi) No nº 23 da Cláusula 4 do RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho) assim é definido como Período de serviço de voo (duty time):

- Período de tempo desde a apresentação de um Tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até 30 minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles.

E,

vii) Nesse mesmo Regulamento (RUPT) são fixados, entre outros, os seguintes limites de tempo de trabalho:

**Cláusula 25ª**

**Tempos máximos de período de serviço de voo**

1. Em operações de médio curso os tempos máximos de período de serviço de voo são os do quadro seguinte:

<b>Hora de apresentação</b>	<b>1 a 4 Aterragens</b>
07h00 – 07h59	12h00
08h00 – 11h59	12h30
12h00 – 13h59	12h15
14h00 – 15h59	11h30
16h00 – 17h59	11h00
18h00 – 23h59	10h30
00h00 – 04h59	10h00
05h00 – 05h59	10h30
06h00 – 06h59	11h00

2. Em operações de longo curso os tempos máximos de período de serviço de voo são os do quadro seguinte:

<b>Hora de apresentação</b>	<b>1 Aterragem</b>	<b>2 Aterragens</b>	<b>3 Aterragens</b>	<b>4 Aterragens</b>
07h00 – 13h59	13h15	13h15	12h45	12h15
14h00 – 15h59	12h00	12h00	11h45	11h30
16h00 – 18h59	11h45	11h45	11h00	-
19h00 – 06h59	11h30	11h15	10h00	-



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.1 Em caso de irregularidade ocorrida na base que obrigue a atraso do voo aplicam-se os tempos máximos de período de serviço de voo previstos para a hora de apresentação inicialmente planeada. O repouso subsequente será acrescido da diferença entre o tempo máximo de período de serviço de voo inicialmente planeado e o do tempo máximo de período de serviço de voo previsto para a hora real de apresentação.

viii)

Cláusula 26º

Limites do período de serviço de voo

1. Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.
2. Qualquer período de serviço de voo que não se enquadre nos limites da cláusula 25 (Tempos máximos de período de serviço de voo) será obrigatoriamente objeto de negociação entre a ... e o SNPVAC.
3. Situações excecionais de voos extra ou necessidade de alteração de rotas que ultrapassem os limites estabelecidos serão obrigatoriamente objeto de acordo prévio entre a ... e o SNPVAC.
4. Em médio-curso, para rotações de duração superior a 3 dias, o tempo médio diário de período de serviço de voo planeado (total de período de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviço de voo efetuados) não pode ser superior a 12 horas.
5. Havendo atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:
  - a) Quando, em estadia, o Tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, 1 hora de antecedência em retação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;
  - b) Quando, na base, o Tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, 2 horas de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser marcada.

ix)

Cláusula 27º

Período de serviço de voo repartido

1. Os limites máximos constantes da cláusula 25º (Tempos máximos de período de serviços de voo) são aumentados pelo planeamento de períodos de serviço de voo repartido, de acordo com o quadro seguinte, desde que:
  - a) A soma dos períodos de serviço de voo antes e depois do intervalo não exceda 10 horas;
  - b) O tempo total de período de serviço de voo, incluindo o intervalo, não exceda 20 horas;
  - c) O número total de aterragens planeadas não seja superior a 3;
  - d) Após o intervalo só pode haver uma aterragem planeada.

<i>Duração do intervalo consecutivo</i>	<i>Aumento do período de serviço de voo</i>
<i>Até 2h59</i>	<i>Nil</i>
<i>3h00 a 6h59</i>	<i>½ do tempo do intervalo</i>
<i>7h00 a 10h59</i>	<i>2/3 do tempo do intervalo</i>

2. Caso o intervalo seja de 6 ou mais horas, ou se abranger 3 ou mais horas do período compreendido entre as 22h00 e as 06h00 locais, as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.
3. Caso o intervalo seja diurno e tiver uma duração entre 3 e 6 horas, a Empresa procurará assegurar, nos diversos aeroportos, a permanência dos Tripulantes em instalações do tipo Executive Lounge, quando essas instalações pertencem à ....
4. Para efeitos dos limites semanal, mensal e anual do período de serviço de voo, se o intervalo for igual ou inferior a 8 horas é contado a 100%; se o intervalo for superior a 8 horas é contado a 50%.
5. Para os efeitos do repouso a que alude o número 2 da cláusula 31º (Tempo de repouso), o intervalo entre dois períodos de um serviço de voo repartido é tempo de trabalho.
6. Quando o intervalo coincidir, total ou parcialmente, com o período noturno, este releva para o limite de 3 períodos de serviço de voo noturno estabelecido nos números 2 e 3 da cláusula 29º (Período de serviço de voo noturno e período crítico do ritmo circadiano).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

7. Serão deduzidos à duração do intervalo para efeitos de cálculo do aumento dos limites do período de serviço de voo os tempos de transportes que sejam superiores a 1 hora (ida e volta).
8. O aumento dos limites máximos previsto nesta cláusula não pode ser cumulativo com os aumentos previstos na cláusula 28 (Competências do Comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas).
9. Não pode ser usado mais que um intervalo em cada período de serviço de voo repartido.
10. Entre o local do início de voo e o do intervalo, que não pode ser a base, não pode haver diferença superior a duas zonas horárias.

x)

Cláusula 31

Tempo de repouso

1. Constitui tempo de repouso o tempo livre de qualquer obrigação, em que o Tripulante tem a possibilidade de descanso horizontal, num local de repouso que na base é a residência do Tripulante.
2. O tempo mínimo de repouso é de 12 horas na base e de 11 horas fora da base ou a duração do período de serviço de voo, aquele que for maior.
3. Em caso algum a ... pode contactar o Tripulante durante o período de repouso.
4. Em caso de irregularidades operacionais, o Comandante, depois de ouvida a tripulação, pode decidir reduzir o tempo de repouso fora da base até duas horas, mas nunca para menos de onze horas, desde que o período anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.
5. O tempo de repouso por deslocação como dead head crew ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução desde que esta não seja superior a duas horas e o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de onze horas.
6. O tempo de repouso que antecede uma deslocação como dead head crew ou deslocação por meios de superfície, não relacionado com o serviço de voo, é de onze horas.
7. Sempre que um período de serviço de voo esteja compreendido no todo ou em parte entre as 02h00 e as 06h00, locais de ..., o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.
8. Fora da base, quando a diferença entre os locais de início e fim do período de serviço de voo se situar entre três ou mais zonas horárias, o período de repouso tem duração, no mínimo, igual ao maior dos dois valores seguintes:
  - a) 100% do período de serviço de voo antecedente;
  - b) 14 horas, mais trinta minutos por cada zona horária.
9. Fora da base, quando a diferença entre os locais de início e de fim do período de serviço de voo for igual ou superior a 6 zonas horárias, o período de repouso tem duração, no mínimo, igual a 24 horas, incluindo uma noite local, nos termos do número 21, da cláusula 4<sup>o</sup> (Definições - Período noturno de repouso).
10. No regresso à base, após executar um período de serviço de voo cujos locais de início e fim tenham uma diferença horária igual ou superior a seis zonas horárias, os Tripulantes terão de gozar dois períodos de folga semanal consecutivos.

Zonas Geográficas Horárias

<b>Diferença UTC Geo Time Zone</b>	<b>Limites Longitude de zona horária</b>	<b>Escalas</b>	<b>Diferença Geo Time para LIS</b>
+12	165º - 180º +		12
+11	150º - 165º +		11
+10	135º - 150º +		10
+9	120º - 135º +		9
+8	105º - 120º +		8
+7	90º - 105º +		7
+6	75º - 90º +		6
+5	60º - 75º +		5
+4	45º - 60º +		4
+3	30º - 45º +		3
+2	15º - 30º +		2
+1	0º - 15º +		1
0	0º - 15º -		0
-1	15º - 30º -		1
-2	30º - 45º -		2
-3	45º - 60º -		3
-4	60º - 75º -		4
-5	75º - 90º -		5
-6	90º - 105º -		6
-7	105º - 120º -		7
-8	120º - 135º -		8
-9	135º - 150º -		9
-10	150º - 165º -		10
-11	165º - 180º -		11

xi)

Cláusula 33º

Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e  
Limites semanais, mensais, trimestrais e anuais do período de serviço de voo

<b>Limites de tempo de voo (Block time)</b>		
<i>Mês</i>	<i>Trimestre</i>	<i>Ano</i>
95 horas	285 horas	900 horas

<b>Limites de período de serviço de voo (Duty time)</b>			
<i>Semana</i>	<i>Mês</i>	<i>Trimestre</i>	<i>Ano</i>
55 horas	180 horas	480 horas	1800 horas

xii) Por sua vez, o DL 25/2022 de 15 de Março, é o diploma que na nossa legislação nacional estabelece os limites do tempo de voo, do tempo de serviço e os requisitos do repouso do pessoal móvel da aviação civil. E, no seu art. 23 assim se dispõe:

Artigo 23.

Limites semanais, mensais, trimestrais e anuais

1 - Os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo real, de PSV e de tempo de trabalho são os constantes do quadro n.º 4 do anexo ao presente decreto-lei.

2 - O tempo de trabalho máximo anual deve ser repartido ao longo de todo o ano da forma mais uniforme possível.

xiii) Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um tripulante, será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas.

xiv) Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33 do RUPT /AE mencionado, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal; e 55h num período de semana em termos de Duty Time, período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave uma vez completado o último daqueles.

xv) Pelo que, é totalmente descabida de fundamentação de que não existe para os tripulantes de cabine, períodos de horário de trabalho normal e limites de horas diárias, semanais, mensais e anuais.

xvi) A legislação aeronáutica, nacional e internacional, é muito específica impondo especiais regras de limites de tempo de voo e repouso, que cabe à empresa gerir, por modo também a acautelar a fadiga dos Tripulantes, cujas funções essenciais a bordo são a da segurança do voo e dos passageiros que, inequivocamente não colidem com o horário requerido.

xvii) Como é bom de ver, caberá sempre 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.

xviii) Sendo inequivocamente certo que a indicação do período em que a Tripulante pretende exercer a sua atividade para melhor conciliar com a sua vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Mais ainda:

xix) Inexistem quaisquer limitações à execução da sua atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados em que não tenha os menores a seu cargo.

xx) Concluindo-se, por isso, que o horário solicitado pela Tripulante se enquadra, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem alegado pela Reclamante.

xxi) 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. 13 CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24 e 25 do Código do Trabalho.

xxii) 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 “um período normal de trabalho”, 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, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tripulante.

xxiii) Pelo que, neste enquadramento, a recusa da Empresa, essa sim, é ilegal e inconstitucional.

xxiv) Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in CRP Anotada Vol. 1:

“A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstrato): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho; promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; institucionalização de horários de trabalho flexíveis, declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário, e do acesso à rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro, etc.”. (...).

xxv) Até porque esta Tripulante mais não fez do que, como se refere no nº 2 do art. 56 do CT, “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”, não se verificando colisão com o poder da empregadora lhe atribuir os voos que cabem dentro desse espaço temporal.

xxvi) Pelo que as dúvidas não subsistem de que a flexibilidade de horário requerida pela Tripulante se enquadra no regime definido nos arts. 56 e 57 do CT, sem violação do disposto no art. 212, nº 1 do mesmo diploma legal.

xxvii) Como defende Liberal Fernandes, (in “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca RED, 2018): “IV.I Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, n.º 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes(...).”

E,

xxviii) No sentido do que aqui se defende, veja-se também:

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Março de 2017, Proc. N ..., acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

xxix) - Acórdão do STJ, no processo nº ..., 4.ª seção, de 28 de outubro de 2020, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “I- Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário; II. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

Por outro lado,

xxx) Doutra parte, não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido compromete irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

xxxi) 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 e despesas com hotel.

xxxii) Também não são verdadeiros os números de voos e de Tripulantes referidos pela Empresa, como forma de sustentar a impossibilidade de atribuir o horário requerido pela Tripulante, não sendo feito qualquer prova sobre os mesmos, limitando-se a Empresa a invocar que assim é.

xxxiii) Por último, e como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 13 de julho de 2021, no processo nº ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “É à CITE que compete apreciar os pressupostos de aplicação do direito ao trabalho com horário flexível nos termos definidos por lei. Cumpre, assim a esta entidade ponderar da verificação quer dos pressupostos, quer dos requisitos legais do regime do horário flexível, nomeadamente se foi observado pelo empregador a tramitação legalmente consagrada para tal pedido; e se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. De tudo isto resulta inequívoco, designadamente dos nºs 3, 5 e 8, al. c), do art.º 57.º do CT. que em caso de intenção de recusa do empregador de atribuição do regime de horário de trabalho flexível solicitado



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

pelo trabalhador e independentemente das razões ou fundamentos dessa recusa, o empregador tem de enviar o processo para ser apreciado pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, só ficando o procedimento legal completo com a emissão do competente parecer daquela entidade, considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador se o processo não for submetido a apreciação. Ora, é precisamente da lei que resulta a imposição da intervenção da CITE, para efeitos de emissão do respetivo parecer.

Com efeito, quando o empregador pretenda recusar a solicitação integral ou parcial do pedido formulado pelo trabalhador, independentemente da sua opinião no que respeita ao conceito de horário flexível, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 57º do Código do Trabalho. Em suma, o que legalmente impõe o parecer da CITE, nos termos do citado n.º 5 do art.º 57º do CT é apenas a intenção de recusa (parcial ou total) do empregador do pedido de solicitação de horário flexível formulado pelo trabalhador, independentemente dos fundamentos dessa recusa, designadamente quando o empregador entende que os requisitos para deferimento de tal pedido não se encontram preenchidos ou entende que o pedido formulado não enquadra parcialmente em tal regime.”

Vide neste sentido também, o ACORDÃO do TRIBUNAL DA RELAÇÃO de ..., de 15 de setembro de 2021, Processo n.º ... .

Tudo visto, e em conclusão:

- inexistente qualquer ilegalidade no Parecer emitido pela CITE, uma vez que o pedido da Tripulante está perfeitamente apresentado e cumpre todos os requisitos legais, mormente os do n.º 4 do artigo 56 do CT;
- não ficaram demonstrados factos dos quais se possam aferir exigências imperiosas que justifiquem a recusa pela ... da flexibilidade de horário requerida pela Tripulante;
- não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário flexível solicitado, encontrando-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho.

Termos em que deverá a reclamação ser julgada improcedente com todas as consequências legais! (...)”

Cumpre apreciar,

## II - ENQUADRAMENTO JURIDICO

**2.1.** Nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros devem designar um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da

parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, conforme oportunamente explanamos no parecer reclamado, cujos fundamentos se dão aqui por integralmente reproduzidos.

**2.4.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.5.** Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.6.** As deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso ora objeto de RECLAMAÇÃO, para a emissão de “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/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.7.** Nos casos em que a entidade empregadora manifesta intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, se a CITE concluir que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, serviço ou estabelecimento, ou não fundamentou de forma conveniente a impossibilidade de substituição do/a requerente, deverá emitir **parecer desfavorável à intenção de recusa** (tudo, nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 2 a 6 do artigo 57º do Código do Trabalho).

**2.8.** Sem prejuízo da natureza vinculativa dos pareceres da CITE e dos seus efeitos imediatos decorrentes do n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT, tem sido aceite por esta Comissão a RECLAMAÇÃO das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo que as partes apresentem RECLAMAÇÃO das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III - ANÁLISE

#### a) DOS EFEITOS SUSPENSIVOS DA RECLAMAÇÃO

**3.1.** A entidade empregadora reclamante vem requerer, nos termos do disposto no artigo 189.º, n.ºs 2 e 3, do CPA, que à RECLAMAÇÃO apresentada seja atribuído efeito suspensivo considerando que: (a) o ato administrativo RECLAMADO admite recurso contencioso, de acordo com o previsto no art.º 57º, n.º 7, do Código do Trabalho; (b) o Parecer Prévio emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a Reclamação da Decisão; e (c) a produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à Reclamante;

**3.2.** Desde logo, contrariamente ao que defende a entidade empregadora, o n.º 7 do artigo 57º do Código do Trabalho, não determina que o parecer prévio emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a RECLAMAÇÃO. Pelo contrário, dele resulta expressamente que uma vez tendo sido emitido parecer desfavorável à intenção de recusa, a entidade empregadora **só pode recusar o pedido** – que mereceu parecer desfavorável à intenção de recusa - após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

**3.3.** Vale isto por dizer que os efeitos do parecer da CITE são imediatos e a sua natureza vinculativa, tanto mais que por via do n.º 8, al. b) do mesmo artigo 57º, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: (...) b) [s]e, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número.”

**3.4.** Acresce ainda que, nos termos do art.º 189.º, n.º 2, do CPA, as impugnações facultativas, como é o caso da presente RECLAMAÇÃO, não têm efeito suspensivo, salvo nos casos em que a lei

disponha o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público.

**3.5.** Com efeito, para que hipoteticamente o pedido de suspensão de eficácia do ato administrativo procedesse, sempre teria a entidade empregadora de demonstrar densificada e mesuradamente que a execução imediata do ato, isto é, que a concessão imediata do horário flexível à trabalhadora por via do sentido desfavorável do parecer prévio, causaria prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação, isto é, a verificação de periculum in mora.

**3.6.** Para tal, teria a entidade empregadora de ter demonstrado objetiva e concretamente quais os prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação que lhe são causados com a imediata atribuição do regime de horário flexível, o que não aconteceu.

**3.7.** Pelo que, e ainda que se entendesse ser juridicamente possível ordenar a requerida suspensão, nos termos do n.º 4 do art.º 189.º do Código do Procedimento Administrativo, não se verifica, em concreto, uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados pela interessada que justifique uma suspensão dos efeitos decorrentes do sentido desfavorável do Parecer n.º 231/CITE/2024.

\*\*\*\*

#### **b) DA ILEGALIDADE E DESCONFORMIDADE DO PARECER PRÉVIO DESFAVORÁVEL**

**3.8.** A entidade empregadora sustenta que o parecer reclamado se trata de um ato administrativo ilegal e inconveniente, pelo que em conformidade com o disposto no artigo 185.º, n.º 3, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), a RECLAMAÇÃO apresentada tem por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado.

**3.9.** Alega em suma, e com relevo, que no parecer reclamado, a CITE se limitou a emitir um parecer prévio desfavorável à Reclamante com base na alegada inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo ignorado o pedido específico que foi remetido pela Trabalhadora, nomeadamente se o mesmo cumpria ou não com as formalidades previstas nos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho.

**3.10.** Considera, nesse sentido, que o pedido da trabalhadora não tem enquadramento legal nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e nada tem que ver com o escopo do horário flexível, já que a mesma propõe dois regimes de trabalho que entende tratarem-se de horários fixos.

**3.11.** Com efeito, a trabalhadora propõe realizar períodos de serviços de voo, com apresentação a partir das 06h00 e chegada a calços no máximo até às 15h30, com exceção da atividade a planear para as terças-feiras, podendo nesse dia ser planeado um night stop, desde que a ida e o regresso cumpram estritamente com o horário acima referido, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados de Sexta-feira Santa, 1 e 8 de dezembro.

**3.12.** Neste contexto, considera a entidade empregadora que a ... tem uma operação de voo de 24 horas por dia e 7 dias por semana, e que o horário pedido é incompatível com a actividade prosseguida e com a concreta organização dos tempos de trabalho. Circunstância agravada pelo facto de a percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante.

**3.13.** Pelo que a atribuição do horário peticionado terá como consequência a inexistência de voos suficientes para atribuir à Trabalhadora e a mesma ficar sem trabalhar vários dias seguidos, sem qualquer quebra na sua retribuição base mensal. O que, conseqüentemente, gera discriminação entre trabalhadores da mesma categoria profissional que não gozam de um regime de horário flexível e que auferem o mesmo, trabalhando mais horas e em faixas horárias mais penosas (noturnas), pelo que, não se cumpre o princípio «Para trabalho igual, salário igual».

**3.14.** Concretizando-se esta informação, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6ª e domingo, que é precisamente o período em que a Trabalhadora pretende excluir dos seus serviços de voos, donde haverá necessariamente uma sobrecarga desproporcional exercida sobre os demais trabalhadores que, por continuarem afetos a regimes de escalas rotativos, ficam penalizados quer no que respeita à operação (as suas escalas de serviço passam a abranger os voos para os quais não existem tripulantes suficientes por entrarem na amplitude horária da generalidade dos pedidos de horários flexíveis), quer no que respeita às folgas (com a atribuição de folgas fixas aos fins de semana por força dos horários ditos flexíveis, muitas vezes, deixam de poder gozar as folgas consecutivas aos sábados e domingos, que teriam direito nos termos do AE em vigor), e trabalhadora requerente fica disponível para operar somente 3% dos voos que integram a operação ..., não cumprindo, assim, o período de trabalho para o qual é contratada, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56 do Código do Trabalho.

**3.15.** Por fim refere também a reclamante que não existem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos, pelo que, para colocar estes tripulantes a trabalhar de forma a cumprirem o contrato de trabalho pelo qual são pagos, só violando os pareceres (vinculativos) da CITE.

\*\*\*\*\*

**3.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho nascido em ... de 2020, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo-se 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 6h00 e chegada a calções no máximo até às 15h30;
- ii) Exceptua-se do acima referido, a atividade a planear para as terça-feiras podendo nesse dia ser planeado um night stop, desde que a ida e o regresso cumpra estritamente com o horário referido em 1), ou seja, ida na 3a feira a partir das 6h00 e regresso na 6. feira até às 15h30.
- iii) Duração máxima de PSV planeado de 10h00;
- iv) Dia livre de atividade (sem qualquer atividade planeada) aos sábados e nos seguintes feriados — Sexta-feira Santa, 1 e 8 de Dezembro.

**3.17.** Sem nos prendermos a uma análise exaustiva, e já recorrente, dos conceitos de horário flexível e da necessária aplicação do regime de proteção da parentalidade previsto no Código do Trabalho aos trabalhadores e trabalhadoras da aviação civil, a que já nos referimos no parecer reclamado e para cujos fundamentos remetemos, não deixaremos de sublinhar porém, e uma vez mais, que a entidade empregadora, aqui RECLAMANTE, faz uma incorreta interpretação das normas jurídicas aplicáveis.

**3.18.** Com efeito, o direito a trabalhar em horário flexível é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo sempre ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**3.19.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação

da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**3.20.** Não há, por conseguinte, qualquer ilegalidade no pedido apresentado que, reportando-se a necessidades de conciliação da vida profissional e familiar da trabalhadora requerente, e respeitando o cumprimento do período normal de trabalho, se enquadra na definição de horário flexível prevista no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho, mesmo que envolva uma limitação decorrente de uma prestação laboral restringida a voos sem pernoita, excluindo assim todo o período noturno.

**3.21.** Ressalve-se contudo, neste particular quanto à ausência de prestação de trabalho em dias feriado, que ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que vale por dizer desde que seja obtido o acordo da mesma, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

**3.22.** A entidade empregadora considera ainda que a ... tem uma operação de voo 24 horas por dia e 7 dias por semana, e que o horário pedido é incompatível com a actividade prosseguida e com a concreta organização dos tempos de trabalho. Circunstância agravada pelo facto de a percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante.

**3.23.** Pelo que a atribuição do horário peticionado, segundo entende, terá como consequência a inexistência de voos suficientes para atribuir à Trabalhadora e a mesma ficar sem trabalhar vários dias seguidos, sem qualquer quebra na sua retribuição base mensal. O que, conseqüentemente, gera discriminação entre trabalhadores da mesma categoria profissional que não gozam de um regime de horário flexível e que auferem o mesmo, trabalhando mais horas e em faixas horárias mais penosas (noturnas), pelo que, não se cumpre o princípio «Para trabalho igual, salário igual».

**3.24.** Concretizando-se esta informação, refere a entidade empregadora, em sede de RECLAMAÇÃO, que 45% da operação abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6ª e

domingo, que é precisamente o período em que a Trabalhadora pretende excluir dos seus serviços de voos, donde haverá necessariamente uma **sobrecarga desproporcional** exercida sobre os demais trabalhadores que, por continuarem afetos a regimes de escalas rotativos, ficam penalizados quer no que respeita à operação (as suas escalas de serviço passam a abranger os voos para os quais não existem tripulantes suficientes por entrarem na amplitude horária da generalidade dos pedidos de horários flexíveis), quer no que respeita às folgas (com a atribuição de folgas fixas aos fins de semana por força dos horários ditos flexíveis, muitas vezes, deixam de poder gozar as folgas consecutivas aos sábados e domingos, que teriam direito nos termos do AE em vigor), e trabalhadora requerente **fica disponível para operar somente 3% dos voos** que integram a operação ..., não cumprindo, assim, o período de trabalho para o qual é contratada, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56 do Código do Trabalho.

**3.25.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.26.** No caso, a RECLAMANTE não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

**2.27.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.28.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.29.** Apesar de trazer números novos na sua RECLAMAÇÃO (3% de voos sem pernoita vs. 45% de voos realizados no período em que a trabalhadora restringe a sua disponibilidade), o facto é que **a entidade empregadora não cuida novamente de concretizar os períodos de tempo/escalas/voos que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pretendido pela trabalhadora.**

**2.30.** Seria importante, neste sentido, que a entidade empregadora RECLAMANTE passasse a concretizar, de facto, o que considera uma **sobrecarga desproporcional** exercida sobre os demais trabalhadores, ou que quantificasse a referida **inexistência de voos suficientes** para atribuir à Trabalhadora com relação aos demais trabalhadores, ou ainda que identificasse as escalas e voos que ficam desprovidos de assistência por força do horário concedido à trabalhadora.

**2.31.** Ainda, por esta via, continuamos a considerar que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, materializadas em conceitos indeterminados, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos às quais a trabalhadora é alheia.

**3.32.** Por fim, refere também a reclamante que **não existem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos**, pelo que, para colocar estes tripulantes a trabalhar de forma a cumprirem o contrato de trabalho pelo qual são pagos, só violando os pareceres (vinculativos) da CITE.

**3.33.** Relembramos, a este propósito, que a CITE tem defendido que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. Caso contrário estaríamos a 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 ou postergados, se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem “esgotado” as vagas pré definidas para o exercício de direitos.”

**3.34.** Naturalmente que, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se

uma distribuição rateada e equitativa do **dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.35.** É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que, contribuindo para a clarificação de realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos - que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

**2.36.** Por entendermos que a generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. **No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)**” (sublinhado nosso).

**2.37.** Uma ultima nota para, de forma breve, aludirmos à alegada discriminação entre trabalhadores da mesma categoria profissional que não gozam de um regime de horário flexível e que auferem o

mesmo, trabalhando mais horas e em faixas horárias mais penosas (noturnas), pelo que, não se cumpre o princípio «para trabalho igual, salário igual».

**2.38.** É a própria alegação da entidade empregadora que afasta qualquer possibilidade de existência de discriminação. Desde logo, porque a discriminação só existe entre, neste casos, trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, o que não acontece quando comparamos trabalhadores/as que gozam da protecção especial conferida pelo Código do Trabalho à parentalidade e trabalhadores/as que não gozam de semelhante protecção.

**2.39.** Depois, o Código do Trabalho acolhe as imposições constitucionais e internacionais existentes em matéria de igualdade e não discriminação, em primeiro lugar no seu art. 23º, que contém uma série de definições, entre elas a de trabalho igual, como sendo “aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade”, e a de trabalho de valor igual “aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado”.

**2.40.** Entende-se que desta forma, “[n]ão pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção coletiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária), atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de ‘trabalho igual’”.

**2.41.** Especificamente, o princípio constitucional “a trabalho igual salário igual” visa que nenhum trabalhador seja discriminado, em termos de retribuição, relativamente a outros trabalhadores que executam igual trabalho em termos de quantidade, natureza e qualidade. Haverá, pois, violação da igualdade em termos salariais na perspectiva deste princípio, se a diferenciação da retribuição não resultar de critérios objetivos, ou seja, se o trabalho prestado pelo trabalhador discriminado for igual ao dos restantes trabalhadores, não só quanto à natureza (tendo em conta a sua dificuldade, penosidade e perigosidade), mas também em termos de quantidade (duração e intensidade) e qualidade (de acordo com as exigências, conhecimentos, prática e capacidade).

**2.42.** Ora, da factualidade alegada pela RECLAMANTE, para além de não se tratarem de realidades iguais, não se apuram objetivamente factos, para além de considerações generalistas, que nos permitam concluir pela *quantidade, natureza e qualidade* do trabalho prestado pela trabalhadora

requerente no contexto do horário flexível solicitado relativamente aos demais trabalhadores/as que, segundo alega a entidade empregadora, passarão a trabalhar mais horas e em faixas horárias mais penosas.

**2.43.** A RECLAMANTE omite, por isso, dados essenciais à concretização desta alegação de facto; Não indica p. ex. o universo de trabalhadores/as a que se refere, os períodos de tempo que sobrecarregarão outros/as trabalhadores/as ou a inexistência de outros/as trabalhadores/as na mesma situação da requerente.

**2.44.** De resto, a própria RECLAMANTE menciona a existência de outros trabalhadores que beneficiam igualmente do direito a trabalhar em horário flexível – “não existem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos”, circunstância que, por referência ao pedido da trabalhadora em concreto, iria, esse sim, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido 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).

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente reclamação e em consequência manter o sentido do Parecer Reclamado, uma vez que não se encontram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou da impossibilidade da substituição da trabalhadora requerente.

**4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**4.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**4.4.** E ainda que, em conformidade com o n.º 7 do artigo 57º do Código do Trabalho, uma vez tendo sido emitido parecer desfavorável à intenção de recusa, a entidade empregadora só pode recusar o pedido – que mereceu parecer desfavorável à intenção de recusa - após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**