

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 716/CITE/2024

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 716/CITE/2024, referente ao pedido de 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, n.º 3362-FH/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 03 de julho de 2024, com os votos contra dos representantes da CCP, CIP e CTP.

**Processo n.º 4536-RP/2024**

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 21.05.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 24.04.2024, com os votos contra da CCP, CIP e CTP, solicitado nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

**1.2.** Na presente reclamação, a entidade empregadora refere o seguinte:

“(…)

*..., (de ora em diante abreviadamente designada por "Reclamante" ou "...") com sede no ..., concelho de ..., distrito de ..., pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., sob o mesmo numero, tendo sido notificada, em 26 de abril de 2024, do V. Parecer **472/CITE/2024** relativo ao processo em referenda, 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 57.º, n.º 7, do Código do Trabalho;*
- (b) o Parecer Prévio emitido pela CITE só se torna definitivo é desfavorável a 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 a Reclamante;*

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

## **II. Da Ilegalidade e desconformidade do Parecer Prévio Desfavorável**

3- De acordo como 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 266.º 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.

6- O Parecer emitido pela CITE refere no seu ponto 2.37 que: “Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções e ao número de trabalhadores/as necessários/as, não é possível ter em consideração o solicitado pela requerente (...)”

7- E, ainda no ponto 2.38 que: “Considerando as alegações que pretendem indiciar as dificuldades próprias da gestão da operação de voo, do negócio “core” da empresa, face ao número de pedidos no âmbito da protecção da parentalidade e/ou atribuição de “horário flexível”, que apesar de não resultar concretizado, ainda assim, sendo entendimento maioritário da CITE, constante em diversos pareceres emitidos, que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, (...)”.

8- Ora, com o devido respeito, não se compreende a argumentação acima transcrita, nem se entende como daquela se poderá concluir conforme ponto 2.37 do Parecer de que ora se reclama.

9- Ora, a ... tem uma operação de voo 24 horas por dia e 7 dias por semana, pelo que o horário petitionado é incompatível com a atividade prosseguida e com a concreta organização dos tempos de trabalho.

10- A percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária petitionada corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante.

Além disso,

11- 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.ª e domingo, que é precisamente o período em que a Trabalhadora pretende excluir dos seus serviços de voos.

Daqui advêm duas consequências,

12- 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),

13- 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.º do Código do Trabalho.

14- 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.

15- 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.

16- 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 ...,

17- 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.

18- 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 art. 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 flexível, nos termos do 55.º-P do 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 (...)”;

19- E o acórdão do Tribunal da Relação de ..., processo n ..., de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://iurisprudencia.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 (...). OA. insurgem-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 R. manifestou o desiderato de prestar atividade das 8:00 às 16:00 horas, com descanso semanal ao sábado e domingo. Repare-se que a R. requereu a atribuição de um horário flexível, entre aquelas horas, cabendo, pois, ao empregador a determinação, não o fixando ela própria, cabendo ao A. mover-se no âmbito do n.º 4 do art. 56.º 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 A.

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”, 3.ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)... (..)“. E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, 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 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198 e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212 do CT). Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. 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 R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência”.

20-Em suma, não só não seria possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 15h30 e as 06h30, nem fixar a pernoita ou estadia fora da base a uma quinzenal, em conformidade com as limitações supra explanadas, não dispendo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos,

21-Como o pedido da Trabalhadora não cumpre os requisitos exigidos pelos artigos 56.º e 57.º do CT.

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 de folgas fixas aos 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 da trabalhadora 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.

A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes, bem como produzir prova adicional.

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.

(...)"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A 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.

**2.2.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** 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.

**2.5.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora 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).

**2.6.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.7.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 716/CITE/2024, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pela trabalhadora ....

**2.8.** Sendo o Parecer da CITE um ato administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**2.9.** Também nos termos do art.º 189º, nº 2, do mesmo diploma, 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. Tal decisão deve ser tomada no prazo de cinco dias e, na apreciação do pedido, deve verificar-se se as provas revelam uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados pelos interessados, devendo ser decretada, em caso afirmativo, a suspensão da execução. (cfr. art.º 189º, nºs 3 e 4, do Código do Procedimento Administrativo).

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** Na presente reclamação, insurge-se a entidade empregadora contra o sentido desfavorável do Parecer nº 716/CITE/2024, solicitando igualmente a atribuição de efeito suspensivo à reclamação apresentada, alegando que a CITE se limitou a emitir aquele ato administrativo sem apresentar fundamento legal, porquanto, fundamentalmente, a percentagem de voos existente na faixa horária solicitada pela trabalhadora corresponde a apenas 3% da operação de voo, ao passo que 45% da operação abrange voos noturnos e com maior afluência entre Sexta e Domingo, cenário que resulta numa *“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 as 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).” (sublinhados nossos)

Refere ainda a Reclamante que, por não existirem voos suficientes, a trabalhadora não cumprirá o período normal de trabalho para o qual é contratada, indicando que “a generalidade dos pedidos de horários flexíveis que a Reclamante tem vindo a receber e que já se encontram acomodados encontram-se dentro da amplitude peticionada, excluindo os fins-de-semana e feriados.” e que “Inexistem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos.”

Cita, ainda, a Reclamante um aresto do Tribunal da Relação de Évora na parte respeitante à necessidade de distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todos os trabalhadores que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível no caso de colisão de direitos, nos termos do art.º 335º, do Código Civil.

**3.2.** Recorde-se a fundamentação integral do parecer nº 472/CITE/2024, na qual assentou o sentido desfavorável do mesmo:

“(…)

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às filhas menores de 12 anos, declarando que nasceram a 03.02.2016 e a 17.11.2014 e que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, **requerendo “Realizar períodos de serviços de Voo de 2.ª a 6.ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, e com possibilidade de 3 (três) estadias mensais, nos seguintes termos:**

i Às 2ªs feiras, apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 23h59;

ii Às 3ªs feiras, apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços no máximo até às 23h59;

iii Às 4ªs feiras, apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços no máximo até às 23h59;

iv Às 5ªs feiras, apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços no máximo até às 23h59;

v Às 6ªs feiras, apresentação a partir das 00h00 e chegada a calços no máximo até às 12h00;

vi Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

vii Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer, de 2.ª a 5.ª feira, após as 23h59, e à 6.ª feira após as 12h00, nem o PSV ser superior a 9 horas;

(tudo em conformidade e semelhança com o n.1 da Cláusula 2.ª do Regulamento de Proteção da Parentalidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).”

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa á trabalhadora, com fundamento e em sumula, de:

- **O pedido apresentado cair fora do escopo do estabelecido pelo Código do Trabalho nos artigos 56 e 57, consubstanciando um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente no sector onde desempenha as suas funções, e pretender a fixação de um horário (fixo na sua execução), com exclusão parcial de períodos noturnos e pernoitas, bem como fixação de folgas aos fins de semana e feriados, manifestamente incompatível com a atividade prosseguida;**

- **Na existência de motivos imperiosos do funcionamento da empresa, entendendo que a aceitação do pedido poria em risco o regular funcionamento da operação de voo e, assim, o funcionamento do negocio core da empresa, nomeadamente, por desvirtuar a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que o**

**trabalhador desempenha as suas funções de serviço de voo, alegando que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona, este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida que exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, quer técnicos, quer de cabine, 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, sendo o regime da rotatividade de horários essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil – Flight Time Limitation e Acordo de Empresa, AE SNPVAC, que no caso, exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações, não se coadunando com restrições horárias que excluam total ou parcialmente períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas, menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de voos e durante o qual, obrigatoriamente tem de rotativamente atribuir folgas a todos os tripulantes, por as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitarem a aceitação de pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa, por imprescindível na atividade prosseguida a rotatividade de horários e de folgas e que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a sua atribuição.**

**2.29.** Ao contrário do que defende a entidade empregadora, entende-se que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem, ainda que se deva atender às limitações de elaboração de planeamentos e gestão de tripulações face às exigências legais aplicáveis do setor da aviação (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil – Flight Time Limitation e ao Acordo de Empresa (AE)).

**2.30.** E nosso entendimento que o pedido da trabalhadora se encontra de acordo com os normativos legais que o regem, posição esta vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, a qual tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE com colhimento nos Tribunais Superiores.

**2.31.** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”

**2.32.** E, recentemente, no Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, pronunciando-se que “para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

**2.33.** Mais se referido, no acórdão, que “tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”

**2.34.** E, ainda, que “No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um ... - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.

**2.35.** Em rigor, a legislação aplicável ao pessoal da aviação civil, sem prejuízo de se reconhecer a sua especificidade, ainda assim, não afasta o regime jurídico da protecção da parentalidade que possui tutela legal e constitucional, pelo que, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe demonstrar a existência de necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.36.** *Outroassim resulta, da análise da intenção de recusa comunicada á trabalhadora. Apesar de a entidade empregadora apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento (face às alegadas vicissitudes da aviação comercial, às exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil – Flight Time Limitation e Acordo de Empresa (AE), ainda assim, por não resultar demonstrado objetivamente e inequivocamente de que o pedido de horário flexível da trabalhadora agrave a gestão da operação de voo e o regular funcionamento do negócio “core” da empresa, se desconhecendo-se quer os meios humanos disponíveis e necessários que de forma inequívoca permita demonstrar como a organização de tempos de trabalho existente não permite ter em consideração o pedido de atribuição de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho com o desiderato da protecção aos trabalhadores com responsabilidades familiares e a sua conciliação com o trabalho.*

**2.37.** *Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções e ao número de trabalhadores/as necessários/as, não é possível ter em consideração o solicitado pela requerente.*

**2.38.** *Considerando as alegações que pretendem indiciar as dificuldades próprias da gestão da operação de voo, do negócio “core” da empresa, **face ao número de pedidos no âmbito da protecção da parentalidade e/ou de atribuição de 'horário flexível**, que apesar de não resultar concretizado, ainda assim, **sendo entendimento maioritário da CITE**, constante em diversos pareceres já emitidos, **que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria 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).*

**2.39.** *Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) **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. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço**, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”<sup>1</sup>*

**2.40.** *Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos**, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.***

(...)

**3.3.** Ora, existindo uma solução proporcional e adequada à resolução do conflito entre os direitos dos trabalhadores requerentes de horário flexível, os direitos dos restantes trabalhadores decorrentes da lei e da contratação coletiva e o poder de direção do empregador e de gestão da empresa, conforme entendimento pugnado por esta Comissão em inúmeros outros pareceres, não poderia ser outro o sentido do parecer em crise, pois a existência de numerosos pedidos de horário flexível para amplitudes semelhantes e cuja prática integral redundaria na inexistência de voos para atribuir e no incumprimento das normas do AE em vigor não pode fundamentar um sentido favorável à recusa, quer deste, quer de eventuais pedidos subsequentes, nos termos já expostos no referido parecer.

<sup>1</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

**3.4.** Esclareça-se que não incumbe à CITE definir o modo como se irá concretizar a distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço nos termos expostos, uma vez que é à entidade empregadora, e só a esta, que incumbe o exercício do poder de direção e de gestão, nos termos do art.º 97º, do Código do Trabalho, não podendo a omissão de pronúncia quanto a este aspeto ser confundida com a falta de fundamentação do parecer em crise.

**3.5.** Perante o exposto, forçoso será concluir que o cumprimento do período normal de trabalho da trabalhadora só não ocorrerá se a entidade empregadora assim o não quiser.

**3.6.** Assim, no nosso entendimento, não assiste qualquer razão à entidade empregadora, porquanto consideramos que o pedido da trabalhadora tem enquadramento no regime de horário flexível, não tendo assim, a CITE, extravasado as suas competências.

**3.7.** O artigo 56.º do Código do Trabalho é corolário do princípio da 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 (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a determinados setores de atividade, tratando-se isso sim, de um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do setor de atividade em que laboram.

**3.8.** Por fim, importa referir que não foi dado cumprimento do disposto no art.º 192º, n.º1, do Código do Procedimento Administrativo, porquanto face ao conteúdo da reclamação apresentada e aos fundamentos já expostos no Parecer nº 716/CITE/2024, agora devidamente aclarados, a pronúncia da trabalhadora se afiguraria inútil para a presente resposta à reclamação daquele parecer.

## **IV – DECISÃO**

**4.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

**a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 716/CITE/2024, mantendo-se o sentido e a fundamentação constante do mesmo;

**b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**