

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 290/CITE/2022

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 290/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 1176-FH/2022, aprovado por maioria dos membros da CITE em 27 de abril de 2022, com o voto contra dos representantes da CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) e CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) - Parecer prévio à 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-RP-1642/2022

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2022 a CITE recebeu por correio da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 290/CITE/2022, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

A ..., (de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou “Reclamante”) com sede no ..., pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, tendo sido notificada, em 28 de Abril de 2022, do Ofício n.º S-CITE-.../2022 relativo ao processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191º, 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 acto 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 ora reclamante;

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

II. Da Ilegalidade e Inconveniência do Parecer Prévio Desfavorável

3. *De acordo com o previsto no art.º 185º, n.º 3 do Cód. do Procedimento Administrativo, as Reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do acto administrativo impugnado.*

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

Efetivamente,

5. Refere a CITE, no seu parecer, que entende ser aplicável ao pessoal navegante o regime de horário flexível nos termos dispostos pela lei - 56º do Código do Trabalho - alegando, para tal, que o artigo 198º do CT estipula que «o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho».

Que o art. 200º, nr 1, do CT dispõe que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do PNT diário e do intervalo de descanso, bem como descanso semanal.

E, o n.º2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal»,

Concluindo que, nos termos do art. 56º o CT, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e, portanto, o empregador deve atribuir ao trabalhador uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho.

6. Ora, sucede que ao pessoal navegante não lhe é aplicável o conceito de período normal de trabalho, razão pela qual não têm um horário.

7. Com efeito, se analisarmos a legislação aplicável ao pessoal navegante, mormente o DL 25/2022 de 15 de março e o REGULAMENTO (UE) N.º 965/2012 DA COMISSÃO de 5 de outubro de 2012, podemos observar que em parte alguma se estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal - mas sim que se estipulam períodos de serviço de voo, plafonds de horas voadas e limites quanto ao repouso após voo.

8. Ou seja, não há um período normal de trabalho diário, nem semanal, conforme alega a CITE no seu Parecer, pois não existe para esta profissão o conceito de «o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana»

Com efeito, a legislação estabelece para o pessoal móvel da aviação civil limites máximos de PSV (Período de serviço de voo), que não são medidos em número de horas por dia e por semana, mas antes têm de respeitar os limites de plafonds de horas voadas (cfr. art.º 7º do Decreto-Lei 25/2022 de 15 de março).

9. E, conseqüentemente, não refere a legislação um «horário de trabalho», mas sim um planeamento mensal de serviços de voo, com características e exigências próprias, e com regras distintas das da lei geral e dos comuns horários de trabalho, nomeadamente, estipulando que «o operador deve assegurar ao tripulante, pelo menos: a) Sete dias de folga locais por cada mês civil; b) 96 dias de folga locais por cada ano civil»; que «o tempo de descanso após um PSV que teve início na base deve ser, no mínimo, da mesma duração do voo ou de 12h, o que for maior», e estabelecendo limites aos PSV consoante a hora de apresentação, o número de legs e o fuso horário.

10. Nos termos do disposto na Lei Orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21/08), a esta Comissão, na prossecução das suas atribuições, e no âmbito das suas funções próprias e de assessoria cabe, de acordo com o previsto no art.º 3.º, al. d):

“Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho e tempo parcial ou com flexibilidade de horário a Trabalhadores com filhos menores de 12 anos”.

11. Acresce que, a CITE, de acordo com o previsto no art.º 266º, n.º 2, 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.

Ora,

12. Como vimos, a figura do horário flexível não é aplicável ao pessoal navegante, por não ser aplicável ao pessoal móvel da aviação civil os conceitos de horário de trabalho nem de período normal de trabalho,

13. Consubstanciando o pedido formulado pela trabalhadora num pedido de planeamentos de voo com exclusão da maioria dos serviços de voo que fazem parte da operação da EE, e não num pedido de horário flexível.

14. Ora, não cabe em nenhuma das atribuições da CITE, de acordo com a sua Lei Orgânica, emitir pareceres sobre a solicitação de planeamentos de voo com exclusão de serviços de voo específicos - como sejam a pernoita fora da base, os que excedem as 9h de PSV ou os que abrangem período noturno e/ou circadiano - porque tal não cabe no seu objetivo primordial: o de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres.

15. Deveria, pois, a CITE ter-se escusado a emitir Parecer Prévio, neste caso em concreto, uma vez que o pedido da Trabalhadora não encontrava correspondência no regime legal, nem a emissão de tal parecer caberia nas funções e atribuições desta Comissão

III. Da Atividade da Empregadora e do Contrato de Trabalho da Trabalhadora

16. A ora Reclamante é uma empresa que se dedica à aviação comercial, tendo, por imposição regulamentar, um período de laboração normal na área operacional e de navegação de 24 horas diárias, sete dias por semana e 365 dias por ano.

17. Este modelo de funcionamento não é novo e não constitui, portanto, qualquer circunstância desconhecida pelos seus trabalhadores e com a qual os mesmos não podiam contar.

18. A Trabalhadora desenvolve a atividade de “Assistente de bordo” na ..., pelo que conhece o modelo de funcionamento em escalas de serviço em vigor na empresa e das regras aplicáveis ao planeamento e escalas.

IV. Do Pedido da Trabalhadora

19. O pedido formulado pela Trabalhadora consubstancia-se, como visto, num pedido de planeamentos de voo com exclusão da maioria dos serviços de voo que fazem parte da operação da aqui Reclamante.

20. Tal, como é óbvio, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

21. Assim sendo, e face a todo o exposto, não poderia a CITE ter emitido Parecer quanto ao pedido formulado, uma vez que não se trata de um pedido de estabelecimento de horário flexível, tal como enquadrado no regime legal, olvidando toda a legislação aplicável ao pessoal navegante.

V. Das Funções da Trabalhadora Da Impossibilidade de exclusão dos planeamentos de voo da maioria dos serviços de voo que fazem parte da operação da empresa por Exigências Imperiosas de Funcionamento da Empresa

22. Os Trabalhadores com a categoria profissional de Assistente de Bordo, como é o caso da Trabalhadora em causa, desenvolvem a sua atividade integrados em planeamentos de voo e escalas de serviço.

23. Como foi oportunamente referido, a ..., em virtude da natureza da sua atividade e dos períodos de funcionamento próprios da aviação comercial, está forçada, relativamente à maioria dos seus trabalhadores ligados à operação, nomeadamente do pessoal navegante, a organizar-se em regime de escalas de serviço.
24. Esta circunstância impede a ... de conceder a exclusão dos planeamentos de voo dos vários tipos de serviço de voo que sustentam a sua operação, ou, naturalmente, a operação deixaria de ser possível.
25. A Trabalhadora em questão encontra-se desde sempre familiarizada com esta forma de laboração.
26. Desde logo porque no contrato de trabalho que celebrou, a Trabalhadora aderiu, sem reservas, à inclusão num regime de planeamentos mensais de voo e escalas de serviço.
27. Ora, o funcionamento encadeado dos serviços da empresa no serviço de voo, em que se enquadra a categoria profissional de Assistente de Bordo da Trabalhadora em causa, não é compatível com o atendimento do pedido de exclusão da maioria dos PSV integrantes da operação desta empresa, o que resulta do pedido formulado por aquela, sob pena de comprometer o funcionamento da própria empresa na sua área mais sensível (que é o serviço de voo) e de afetar os direitos dos demais Trabalhadores.
28. É que, com efeito, **aquilo a que a trabalhadora chama de «horário flexível», é, na verdade, o regime excecional concedido ao pessoal navegante durante o período de aleitamento/amamentação.**
29. Ou seja, reserva a ... este regime excecional para trabalhadores que se encontram a aleitar/amamentar - uma fase tão sensível como a do nascimento de um filho - ajustando ao máximo a sua operação por forma a acomodar estas situações, que por vezes são bastantes em simultâneo, o que não permite a extensão deste regime às demais situações, por não sobrarem tripulantes suficientes para garantir a exequibilidade da operação,
30. Tratando de forma igual situações iguais e de forma diferenciada situações diferentes, garantindo assim o princípio da igualdade de trabalhadores, conforme enunciado no ponto 2.25 do V. Parecer.
31. Com efeito, não pode a Trabalhadora olvidar-se que todos os trabalhadores que exercem funções de Tripulante de Cabine têm também o direito a conciliar a sua vida familiar com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que as escalas de serviço sejam, como já foi referido, rotativas, por forma a que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualitariamente entre todos os profissionais com responsabilidades familiares.
32. Este raciocínio, que parece esquecido no Parecer de V. Exas., permite que haja uma verdadeira igualdade entre os trabalhadores, pois não nos podemos esquecer que a maioria dos tripulantes também têm filhos, não sendo justo penalizar os demais colegas para que uns tenham um regime excecional durante longos anos, vendo excluídos dos seus planeamentos de voos os PSV mais penosos,
33. E não existindo possibilidade, como bem se pode compreender, de a empresa atribuir o regime excecional suprarreferido a todos 298 tripulantes de médio curso que também têm filhos menores de 12 anos, ou tal redundaria no fim da operação da empresa (e, portanto, no fim da empresa).
34. Na ..., num universo de 1378 tripulantes afetos aos equipamentos de médio curso, quadro onde se insere a trabalhadora, somente 1250 estão presentemente a prestar funções, pois que os restantes se encontram ou em situação de gravidez, baixa prolongada ou no gozo de licenças parentais.

Para os cerca de 101 voos de médio curso a descolar diariamente de Lisboa, considerando o Inverno ..., número que aumenta no período do Verão, e considerando que cada equipamento tem uma necessidade mínima em média de 3 (três) comissários/assistentes de bordo + 1 (um) Chefe de Cabine, a empresa conta atualmente com apenas 1250 tripulantes na elaboração dos seus planeamentos mensais, tendo as limitações legais aplicáveis ao pessoal navegante (limite de horas voadas, períodos noturnos, gestão de folgas, férias, etc) ao que acrescem situações imprevistas (doença, acidente, assistência a família) que a empresa tem de gerir diariamente.

*35. Dos 1250 PNC (pessoal navegante de cabine) de médio curso, somente cerca de 1000 são comissários/assistentes de bordo, categoria profissional da Trabalhadora. Assim, importa **ter presente que a empresa tem disponíveis somente 1000 comissários/assistentes de bordo para planear um mês inteiro de voos, para uma necessidade diária de 303 comissários/assistentes de bordo.***

36. Contrariamente ao afirmado no ponto 2.45 do V. Parecer - «não logrou a empregadora demonstrar que com o número de trabalhadores que exercem as funções de tripulante não seja possível elaborar o horário solicitado pela trabalhadora (...）」,

37. E insista-se, não se trata de um horário, tal como definido pelo Código do Trabalho, mas sim de um planeamento de serviços de voo que tem legislação própria aplicável,

38. Demonstrou a ... não ter recursos suficientes para poder alargar o regime excecional de amamentação a outras situações,

39. Com efeito, compreende-se que para uma necessidade diária de 303 comissários/assistentes de bordo, é difícilimo executar planeamentos de voo para um mês com somente 1000 comissários/assistentes de bordo disponíveis.

40. Naturalmente, não consegue a ... apresentar o exemplo típico de «em 5 trabalhadores no total, se 4 estão afetos ao turno diurno e um de baixa, não sobra nenhum para assegurar a enfermaria no turno noturno», porquanto, não só, se trata de uma empresa de muito grande dimensão, como de um sector profissional com características e regras muito próprias, com inúmeras variáveis para além do turno em si (como sejam se o voo é legalmente considerado de médio ou de longo, plafonds de horas voadas, duração do voo, fuso horário, períodos noturnos na semana, exigência de folga em determinados voos e situações, exigências legais de número mínimo de tripulantes em cada tipo de avião, baixas de última hora..).

41. No entanto, facilmente se compreende que sem uma gestão de planeamentos apertada, em pouco mais de 3 dias de planeamento se esgotariam todos os comissários/assistentes de bordo que a ... tem disponíveis para o médio curso, sendo que a companhia aérea voa os 30 dias do mês, ininterruptamente, ao longo de todo o ano.

42. Por fim, nunca é demais recordar que a ... foi necessariamente redimensionada (através do processo de reestruturação ...) para o número de tripulantes necessários à operação, pelo que se encontra a ... atualmente com recursos muito limitados.

43. Tendo isto presente, não se mostra possível conceder à Trabalhadora o regime excecional solicitado, porquanto, a área em que a mesma se encontra integrada - voo / navegação - opera em laboração contínua e estão organizadas escalas de serviço em rotação contínua para assegurar o seu normal funcionamento;

44. A aceitação da pretensão da Trabalhadora implicaria a contratação de pessoal navegante, opção que não se mostra viável, tendo em conta, desde logo, que a ora Reclamante se encontra num processo de reestruturação com diretrizes rigorosas e ...

45. Assinale-se ainda, em reforço dos fundamentos supra, a jurisprudência relativa a situações idênticas:

46. Note-se, por exemplo, que o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010, referente ao proc. n.º 123/09.OTTVNG.P2, disponível para consulta em [wwwv.dpsi.pt](http://www.dpsi.pt), a propósito de uma eventual colisão de direito refere:

“ora, salvo o devido respeito, 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 ad.º 451 do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Oeste modo, perante uma situação de colisão de direitos, ad.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário ((para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno á rotação de horário’:

47. Para além do citado Acórdão. em idêntica situação, entendeu já esta Comissão ser de alterar o sentido de um Parecer Prévio, considerando que, perante factos idênticos aos que agora são avançados:

“C) a fixação de um horário fixo levaria a uma alteração significativa na organização dos turnos que deverá ser enquadrada como razão imperiosa do funcionamento da empresa”.

(cf. Resposta a Reclamação do Parecer n.º 122ICITE/2014; Proc. n.º 356-FH/2014, de 14 de julho de 2014).

48. Nestes termos, conclui-se o seguinte:

(a) O pedido da Trabalhadora não é uma efetiva solicitação de horário flexível, nos termos dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que não poderá ser atendida como tal;

(b) O modelo de funcionamento da ..., e as exigências regulamentares e de serviço ... que lhe são impostas, determina que, na área da de voo, sejam organizadas escalas de serviço, o que se mostra incompatível com a implementação de efetivos horários flexíveis;

(c) Nos termos do disposto no art.º 189º, 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.

49. 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.

(...)”

1.2. Por ofício datado de 20.05.2022, com a referência S-CITE-4495/2022, a CITE deu conhecimento à trabalhadora ... do teor da reclamação apresentada pela entidade empregadora, que ficou igualmente notificado para, querendo, nos termos das disposições conjugadas dos artigos

192º, nº1 e 87º do Código de Procedimento Administrativo, alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos.

1.3. Por ofício igualmente datado de 23.05.2022, com a referência S-CITE-.../2022, a CITE deu nota à entidade empregadora de que: *“(...) Nos termos do art.º 189.º, n.º 2, do CPA, 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. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, a suspensão da execução pode ser pedida pelos interessados a qualquer momento, devendo a decisão ser tomada no prazo de cinco dias. E ainda nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, 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. Com efeito, para que 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. Para tal, teria a entidade empregadora de ter demonstrado objetivamente 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 se afigura não se ter verificado. (...)”*

1.4. E nesse sentido *“(...) nos termos do n.º 4 do art.º 189.º do Código do Procedimento Administrativo, não se verifica uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados pela interessada que justifique uma suspensão dos efeitos decorrentes do sentido desfavorável do Parecer n.º 290/CITE/2022 (...)”* pelo que, indeferiu a pretensão da Reclamante que, poderia, querendo, obter judicialmente o reconhecimento judicial da existência do motivo justificativo da recusa da pretensão do trabalhador.

1.5. Por correio eletrónico datado de 28.06.2022, com o registo de entrada n.º E-CITE-...-2022, veio a trabalhadora pronunciar-se relativamente à reclamação apresentada, nos seguintes termos:

“(...)”

Ex.ma Senhora Presidente

..., tendo sido notificada para se pronunciar sobre a reclamação ao Parecer 290/CITE/2022 proferido no processo supra referenciado, e que foi desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao

pedido de trabalho em regime de horário flexível, requerido pela ora signatária, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do art 192.º do CPA, dizer como se segue:

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

Com efeito,

ii) O argumento de que 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, e 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.

iii) A signatária é Associada do ... - Sindicato ..., (doc. nº 1), pelo que, as relações laborais entre a mesma e a Ré, para além das disposições legais gerais, aplica-se o Acordo de Emergência publicado no BTE n.º ..., 1.ª Serie, de .../.../2021 e, na parte não suspensa por este instrumento, o A.E./PNC, publicado no BTE, 1.ª Serie, n.º ..., de .../.../2006, com as alterações insertas no BTE n.º ... de .../.../2006, no BTE n.º ...de .../.../2011, no BTE n.º ... de .../.../2017, no BTE n.º ...de .../.../2018 e no BTE n.º ... de .../.../2019.

Pelo que:

1. No n.º 23 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 series de voos, sem período de repouso intermedio, até 30 minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o ultimo daqueles.

E,

2. Aí são fixados, entre outros, os seguintes limites de tempo de trabalho:

3.

Cláusula 25.ª

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:

| <u>Hora de apresentação</u> | <u>1 a 4 Aterragens</u> |
|------------------------------------|--------------------------------|
| <u>07h00 - 07h59</u> | <u>12h00</u> |
| <u>08h00 - 11h59</u> | <u>12h30</u> |
| <u>12h00 - 13h59</u> | <u>12h15</u> |
| <u>14h00 - 15h59</u> | <u>11h30</u> |
| <u>6h00 - 17h59</u> | <u>11h00</u> |
| <u>18h00 - 23h59</u> | <u>10h30</u> |
| <u>00h00 - 04h59</u> | <u>10h00</u> |
| <u>05h00 - 05h59</u> | <u>10h30</u> |
| <u>06h00 - 06h59</u> | <u>11h00</u> |

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

| <u>Hora de apresentação 1</u> | <u>Aterragem 1</u> | <u>Aterragem 2</u> | <u>3 Aterragens</u> | <u>4 Aterragens</u> |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 7h00—13h59 | 13h15 | 13h15 | 13h15 | 12h15 |
| 14h00—15h59 | 12h00 | 12h00 | 11h45 | 11h30 |
| 16h00—18h59 | 11h45 | 11h45 | 11h00 | - |
| 19h00—06h59 | 11h30 | 11h15 | 10h00 | - |

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 inicia/mente planeada. O repouso subsequente será acrescido da diferença entre o tempo máximo de período de serviço de voo inicia/mente planeado e o do tempo máximo de período de serviço de voo previsto para a hora real de apresentação.

Cláusula 26.^a

Limites do período de serviço de voo

- Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.
- Qualquer período de serviço de voo que não se enquadre nos limites da cláusula 25.^o (Tempos máximos de período de serviço de voo) será obrigatoriamente objeto de negociação entre a ... e o ...
- 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 ...
- 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.
- Havendo atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:
 - Quando, em estadia, o Tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, 1 hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;
 - 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.

Cláusula 27.^a

Período de serviço de voo repartido

- Os limites máximos constantes da cláusula 25.^o (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 soma dos períodos de serviço de voo antes e depois do intervalo não exceda 10 horas;
 - 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.

| Duração do intervalo consecutivo | Aumento do período de serviço de voo |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| Até 2h59 | Nil |
| 3h00 a 6h59 | ¼ do tempo do intervalo |
| 7h00 a 10h59 | 2/3 do tempo do intervalo |

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 pertençam 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 31.º (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 29.º (Período de serviço de voo noturno e período crítico do ritmo circadiano).
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.º (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.

Cláusula 31.ª

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 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 Lisboa, 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 mínima, 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 42 (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.

| Diferença UTC Geo Time Zone | Limites Longitude de zona horaria | Escalas | Diferença Geo Time para LIS |
|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| +12 | 1659-1809+ | | 12 |
| +11 | 1509-1659+ | | 11 |
| +10 | 1359-1509+ | | 10 |
| +9 | 1209-1359+ | | 9 |
| +8 | 1059-1209+ | MFM | 8 |
| +7 | 909-1059 + | BKK-5/N | 7 |
| +6 | 759- 909+ | | 6 |
| +5 | 609-759+ | | 5 |
| +4 | 459-60 9+ | | 4 |
| +3 | 309-45 9+ | MPM-HRE-TLV | 3 |
| +2 | 159-309 + | F/H-BZV-ATH-15T-JNB | 2 |
| +1 | 09-159 + | LBV-DLA-ZRH-LAD | 1 |
| 0 | 09-159- | ABJ-ACC-BKO-L/5-LHR | 0 |

| | | | |
|-----|------------|-------------------------------------|----|
| -1 | 159-30 9- | BJL-DKR-LPA | 1 |
| -2 | 309-459- | REC-FOR-55A-GIG | 2 |
| -3 | 459-609- | GRU-EZE | 3 |
| -4 | 609- 759- | BGR-805-EWR-JFK-PUJ-5DQ-CC5- YMX | 4 |
| -5 | 759-909- | /AD-MCO-M/A-PHL-YYZ | 5 |
| -6 | 909-1059- | | 6 |
| -7 | 1059-1209- | LAX | 7 |
| -8 | 1209-1359- | 5FO | 8 |
| -9 | 1359-1509- | | 9 |
| -10 | 1509-1659- | | 10 |
| -11 | 1659-1809- | | 11 |

Cláusula 33.^a

Limites mensais, trimestrais e anuais de tempo de voo e

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

Limites de tempo de voo (Block time)

| Mês | Trimestre | Ano |
|----------|-----------|-----------|
| 95 horas | 285 horas | 900 horas |

Limites de período de serviço de voo (Duty time)

| Semana | Mês | Trimestre | Ano |
|----------|-----------|-----------|------------|
| 55 horas | 180 horas | 480 horas | 1800 horas |

3- 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.º assim se dispõe: Artigo 23.º

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.

4- 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.

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.

iv) 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.

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.

v) 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.

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:

Inexistem quaisquer limitações à execução da sua atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.

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.

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

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos Tripulantes, em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, “um 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, n.º 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.

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

Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in CRP Anotada Vol. I:

“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.”. (negrito e Sublinhado nossos).

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

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

Como defende Liberal Fernandes, (in “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca RED, 2018):

“IV.1 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. 212.º, 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,

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

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Março de 2017, Proc. N9 2608/16.3T8MTS.P1, acessível em www.dgsi.pt:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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.”

- Acórdão do STJ, no processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, 4 seção, de 28 de outubro de 2020, acessível em www.dgsi.pt:

“1- Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º, 57.º e 212.º 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,

vi) A ... reclamante vem ainda invocar o regime previsto no art. 7.º do supramencionado DL 25/2022, que transcrevemos de seguida:

Art. 7.º

“Períodos de serviço de voo aplicável aos membros da tripulação técnica de um piloto

1. Os limites máximos de PSV aplicáveis aos membros da tripulação técnica de um piloto são os constantes do quadro n.º 1 do anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante.

2. Aos comandos da aeronave, os tempos máximos para os períodos de serviço de voo do quadro n21 do anexo ao presente decreto-lei não podem exceder sete horas se a aeronave não estiver equipada com piloto automático e operativo.”

Ora, só por grosseira distração, parece-nos, é invocado este normativo, pois a tripulante signatária não é parte de tripulação técnica a que se refere este artigo, que se destina à classe dos pilotos.

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

A título de exemplo, vide o doc. N.º 2, onde se constata que a Empresa atribuiu à Tripulante, em Planeamento de Julho 2022 o sistema de idas e voltas, ou seja, horário flexível conforme requerido.

Importa referir que existem dezenas de pairings só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, pairings com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel.

Juntamos também, a título de exemplo, no doc. N.º 3, alguns voos de ida e volta, realizados por Tripulantes sem restrição de horários, e a quem a ... atribuiu os voos que agora invoca não poder escalar.

Sendo até certo que, por não ter sido atribuído efeito suspensivo à presente reclamação a ... já está a aplicar o regime flexível requerido, prova incontornável de que o mesmo é passível de ser praticado e que a Empresa reúne condições para proceder à elaboração do horário flexível nos termos requeridos, de acordo com o previsto no art. 56. do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos Tripulantes de Cabine, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

viii) 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. Na verdade, Assinalamos que:

Voos ...

Data de 18/06

Total de voos ... no dia: 151

Voos que a requerida poderia fazer no horário pedido: 51

Data de 19/06

Total de voos ... no dia: 157

Voos que a requerida poderia fazer no horário pedido: 52

Voos que a requerida poderia fazer no horário pedido: 52

(vide doc. N.º 4)

Também no portal estão registados no ativo:

N.º Tripulantes CAB afetos ao quadro NB : 797

N Tripulantes CAB afetos ao quadro NW: 410

Total 1207

E não “cerca de 1000” como refere a ... nas suas alegações.

ix) Importa ainda referir que a jurisprudência invocada pela ..., contrariamente à que vem acima referida pela Tripulante) não pode ter qualquer aplicação ao caso em apreço já que o acórdão refere-se a uma loja no Porto com apenas 2 funcionárias em que as 2 requerem o regime de horário flexível....

Realidade que, claramente não é a da Empresa reclamante!

x) Por último, e como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 13 de julho de 2021, no processo n.º 4747/20.7T8VNF.G1, disponível em 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 n.ºs 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 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 57.º do Código do Trabalho.

Em suma, o que legalmente impõe o parecer da CITE, nos termos do citado n.º 5 do art.º 57.º 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 LISBOA, de 15 de setembro de 2021, Processo n2 1707 1/19.9T8SNT.L1-4.

Tudo visto, e em conclusão:

- a CITE tem legitimidade para se pronunciar sobre o pedido formulado pela Tripulante
- 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.º e 57.º do Código do Trabalho.

Termos em que deverá a reclamação ser julgada improcedente com todas as consequências legais!

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O pedido da trabalhadora, enviado à entidade empregadora por carta datada de 17.03.2022, foi formulado e para o que releva, a seguir se transcreve:

“(…)”

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 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;

*iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
(...)"*

2.2. Considera a entidade empregadora que nos termos do disposto na Lei Orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21/08), a esta Comissão, na prossecução das suas atribuições, e no âmbito das suas funções próprias e de assessoria cabe, de acordo com o previsto no art.º 3, al. d): emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a Trabalhadores com filhos menores de 12 anos”.

2.3 Mais considera que, a CITE, de acordo com o previsto no art.º 266º, n.º 2, 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.

2.4. E neste sentido que o pedido formulado pela trabalhadora, pese embora seja designado de pedido de horário flexível, se trata de um pedido de determinação de um horário fixo diurno, e que não cabe em nenhuma das atribuições da CITE, que, de acordo com a sua Lei Orgânica, emite pareceres sobre a solicitação de horários de trabalho fixos, pelo que se impunha a escusa da CITE a emitir Parecer Prévio, neste caso em concreto, uma vez que o pedido da trabalhadora requerente não encontrava correspondência no regime legal, nem a emissão de tal parecer caberia nas funções e atribuições desta Comissão.

2.5. Cumpre desde logo referir que não assiste razão à entidade empregadora, desde logo, porquanto, porque nem o pedido da trabalhadora que supra se transcreveu consiste num pedido de horário fixo, nem a CITE em momento algum extravasou o âmbito das suas competências. Senão vejamos,

2.6. 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 dias da semana, sobretudo quando o período normal de trabalho se estende aos sete dias da semana e é permanente.

2.7. Conciliação que de resto, se impõe como um dever da entidade empregadora nos termos do artigo 127.º, n. 3 do Código do Trabalho, e que obriga o empregador ao dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.8. Ora, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que *"por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário"*, **não distingue nem dias da semana, nem tipos de profissões, nem formas de organização de tempos de trabalho, pelo que, o que o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir.**

2.9. De referir ainda que é entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.10. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.11. É por isso natural que, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana, como no caso em apreço, o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, também a esse ou a esses dias.

2.12. Aliás, o n.º 4 do artigo 56.º do CT dispõe que "o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas", circunstância que a nada obsta o pedido apresentado.

2.13. De resto, o pedido elaborado e apresentado pela trabalhadora, no caso concreto, é suficientemente amplo para que a entidade empregadora possa elaborar o horário de trabalho nos termos do n.º 3 do referido artigo 56.º.

2.14. Nos termos do n.º 1 do artigo 24.º do CT, o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, designadamente, no que se refere às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, da situação familiar, situação económica, ou condição social, ou, acrescenta-se, da atividade profissional, **devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.**

2.15. Ainda nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do CT "o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior".

2.16. Estas normas que decorrem dos princípios constitucionais consagrados na alínea d) do artigo 9.º e no artigo 13.º, ambos da CRP, concretizam em particular o direito dos/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho possa abranger todos os dias da semana, em diversas formas de organização do tempo de trabalho, não serem discriminados/as, relativamente aos/às trabalhadores/as cuja atividade profissional abranja apenas os dias úteis de 2.ª a 6.ª feira.

2.17. Os/as referidos/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, também não podem ser discriminados/as relativamente aos/às trabalhadores/as que, tendo, igualmente, uma atividade profissional que abranja todos os dias da semana, têm uma situação familiar, ou uma situação económica, ou uma condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar.

2.18. Por isso, e pese embora o horário da trabalhadora requerente possa não coincidir nos seus precisos termos com o tradicional horário de trabalho, entendemos que a organização dos tempos de trabalho do pessoal que desempenha as funções de tripulante quer técnico quer de cabine, (PNT, PNC) e que dependa de uma escala de serviço da qual constam ou devem constar, pelo menos, os períodos de duração diária e semanal do trabalho prestado, elaborada segundo as ditas regras próprias da aviação civil, não está excluída da imposição das citadas normas legais e constitucionais, por via do que não temos igualmente razões para as excluir da aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, até porque a elaboração de tais escalas de serviço obedecerá a regras e critérios que poderão e deverão contemplar as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida profissional, conforme dispõe o artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho.

2.19. Neste contexto, **não assiste razão à Reclamante**, atendendo a que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.20. Quanto à reclamação da entidade empregadora no que respeita às **exigências imperiosas do funcionamento do serviço**, que descreve essencialmente nas alegadas funções da trabalhadora, seja por impossibilidade de os/as assistentes de bordo estarem integrados em horários flexíveis por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, cumpre realmente referir que **se mantém tudo o que foi referido no parecer objeto de reclamação**.

2.21. Mantemos o entendimento de que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, **não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, (por esta trabalhadora em concreto) ponha em causa esse funcionamento**, uma vez que a referida trabalhadora conhecendo as contingências da sua profissão de assistente de bordo, solicita realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), com apresentações a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00 e com a duração máxima de PSV planeada de 9h00, contudo e tendo em conta a sua vida familiar, solicita apenas que em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas.

2.22. A entidade empregadora aqui Reclamante volta a apresentar argumentos conclusivos, e meramente genéricos, não concretizando p. ex. os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por este trabalhador em concreto. Alegando apenas que a trabalhadora solicita um horário especial de amamentação, ignorando, que não existem horários especiais de amamentação, uma vez que quem define o horário de dispensa para amamentação é a própria trabalhadora e não a entidade empregadora.

2.23. Neste pressuposto diríamos que compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

2.24. As alegações da entidade empregadora respeitantes a outros trabalhadores que também têm necessidades de conciliação são igualmente irrelevantes na medida em que, o direito da trabalhadora solicitar um pedido de horário flexível não fica dependente de existirem, ou não, outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, não correspondendo este argumento a nenhuma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

2.25. Entendemos, por isso, que a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.

2.26. Competindo-lhe, por outro lado, demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando assim os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente e assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido, o que, repita-se, não demonstrou.

2.27. Assim, e sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos, não resultando da exposição do Reclamante a invocação de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, pois limita-se aquela entidade a alegar a inexistência de qualquer obrigação legal da sua parte de atribuição do horário solicitado por entender que o pedido

não tem enquadramento no disposto no n.º 2 do supra citado art.º 56.º, então, o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do mesmo diploma legal, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

2.28. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 290/CITE/2022 não se procedendo à alteração do mesmo.

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

III – CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 290/CITE/2022.

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

3.3. 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 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO
CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP),
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**