

PARECER Nº 784/CITE/2023

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

Processo n.º 3795-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.08.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por correio electrónico, em 05.07.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Boa tarde colegas,

Envio pedido de horário flexível por email em complemento do já enviado por correio registado.

Estou à disposição para qualquer dúvida,

Com os melhores cumprimentos.”

“ASSUNTO: Requerimento de horário flexível

Ex.mos Senhores,

..., nº ..., na qualidade de V/ Trabalhadora desde 19/03/2018, tenho um filho menor de 12 anos a meu cargo, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

..., nascido a 18/09/2023.

Venho expor e requerer a V. Exas. o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto no Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, por um período de 11 anos, mais especificamente, até dia 17/09/2034, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os dias do de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

O trabalhador pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do nº3 do artigo 56º do Código do Trabalho, independentemente da área profissional em que se insere.

Conforme resulta do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 02/03/2017, “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº2, do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº3 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.”

Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pela 09h00*
- Término pelas 18h00*
- Descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.*

Por forma a facilitar o enquadramento deste pedido de horário flexível no âmbito das V/ necessidades empresariais, informa-se desde já que me encontro disponível para exercer a minha actividade, exclusivamente, no âmbito de ..., tendo para tanto, como é do V/ conhecimento, qualificações e experiência profissional.

Tal alocação demonstra-se compatível, não só com o horário requerido, atendendo à existência de voos diários de ida e volta existentes, a título de exemplo, entre ..., mas também com a dispensa para amamentação.

Devendo o empregador proporcionar aos trabalhadores, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoa, tanto na elaboração dos horários de trabalho como na alocação funcional, requer-se assim, a facilitação desta conciliação, nos termos, respectivamente, do nº3, do artigo 127º, da alínea b) do nº2 do artigo 212º e nº2 do artigo 221º todos dos Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do nº1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

Envio em anexo comprovativo de agregado familiar.

Obrigada.”

1.3. Por correio electrónico e via CAR, em 25.07.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Assunto: Recusa de pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora ... (n.º ...)

Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

«V. Exa. requereu á ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

- Início pelas 09h00;*
- Término pelas 18h00;*
- Descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.»*

Para o efeito foi junto o comprovativo do agregado familiar.

Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. que se encontra disponível para exercer a sua atividade, exclusivamente, no âmbito de voos de médio curso, tendo para tanto, qualificações e experiência profissional.

Em resposta ao referido pedido, serve a presente para comunicar a V. Ex.ª a intenção de recusa do mesmo, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho ("CT"), atendendo aos fundamentos que ora se expõem:

Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre que estejam em causa filhos menores de doze anos. Nessas situações, conquanto observados determinados limites, o interesse empresarial regista justificada acomodação.

Todavia, a concreta organização dos tempos de trabalho da atividade prosseguida pela ... não se coaduna com a fixação/limitação a voos de idas e volta, sendo as pernoitas imprescindíveis para diluir horas de voo, por forma a não

exceder os plafonds de horas voadas legalmente permitidas, e permitindo a rotatividade de períodos noturnos por todos os tripulantes.

Com efeito, a atividade é regulamentada por legislação especial, que não consagra os conceitos de «horário de trabalho», «período normal de trabalho», nem de «horário flexível», por quanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o setor exige: trabalho em regime de 24 horas naturalmente, com limites máximos de horas voadas, com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de voo.

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

a) Impossibilidade prática de aplicação do regime de horário flexível, fundamentada em motivos operacionais.

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se dirá que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo.

As funções de ..., não obedecem apenas às regras previstas na legislação laboral, impondo-se atender igualmente às especificidades impostas pelas normas imperativamente aplicáveis no domínio setorial da aviação.

Em virtude da atividade prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento impostos à aviação civil, o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de comissário/assistente de bordo, como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um "horário de trabalho" nos termos tradicionalmente definidos na legislação laboral, mas antes uma escala de serviço, que observa regras próprias da aviação (nomeadamente, o previsto na contratação coletiva e na Regulamentação Europeia de Flight Time Limitation).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um "setor" ou "série de setores" - nos termos previstos no Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho ("RUPT") anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPVAC, publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006 -, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, sem sobreposições ou vazios na passagem das escalas

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo RUPT, escalados para operar em determinado dia, num setor ou série de setores, com observância dos limites dos tempos de serviço de voo.

No caso do tempo de trabalho aplicável a V. Ex.ª, vigora legislação especial referente ao pessoal navegante, nomeadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março, e no Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro de 2012.

Ora, o referido quadro legal: (i) não estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal -, nos termos definidos no Código do Trabalho, mas antes períodos de serviço de voo ("PSV"), plafonds de horas voadas e limites quanto

ao repouso após voo, bem como a horas voadas em período noturno; (ii) nem tão-pouco prevê a figura de planeamentos ou horários flexíveis.

Em conclusão, as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na ... e aplicável a trabalhadores que desempenham funções similares às de V. Ex.^a, não se coaduna com o regime de horário flexível acolhido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, o regime de horário flexível foi previsto no Código do Trabalho enquanto alternativa legal aplicável a trabalhadores por regra abrangidos por um horário de trabalho fixo (por exemplo, das 9h00 às 18h00), ainda que organizado em regime de turnos, não sendo, por conseguinte, transponível para a concreta situação dos profissionais tripulantes de cabine, sujeitos a enquadramento laboral setorial.

Também por esta razão, decai, pois, o fundamento para uma tal pretensão.

b) Não cumprimento dos tempos mínimos de trabalho.

O deferimento do pedido de V. Exa. redundaria ainda na impossibilidade de V. Exa. assegurar o número de dias de trabalho exigíveis necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... deferisse o horário solicitado, caso se ficcionasse que, em cinco dias úteis, V. Exa. asseguraria cinco voos de ida e volta na Europa, tal significaria que, nesse período, consumiria uma média de 30/35 horas de voo.

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de dez dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Acresce que dadas as limitações regulamentares as horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível que a atividade dos tripulantes não seja limitada a voos de ida e volta, já que, só dessa forma (i.e. , com estadias e night stops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, podendo este esquema ser repetido ao longo de quatro semanas, sem que assim se esgote o número de horas de voo permitidas mensalmente. Atingindo-se, por conseguinte, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês, o que fica aquém do tempo de trabalho mensal mínimo a que V. Ex.^a se encontra obrigada.

c) Da disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos da ...

Como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes encontra-se dimensionado no pressuposto de que os tripulantes cumprem os tempos de trabalho previstos no RUPT, nos moldes ali definidos. Por conseguinte, caso um

conjunto de trabalhadores, entre os quais V. Exa., inviabilize o planeamento das deslocações programadas, tal implicará a automática ausência de recursos humanos em número suficiente à operação da

Como V. Exa. bem sabe, muitos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita ou estadia fora da base. Ora, caso a ... aceda ao seu pedido, será forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois tripulantes e não apenas a um, tal implica um acréscimo de custos operacionais, o que se revela, no presente, incomportável para a

Adicionalmente, por imposição convencional estabelecida na contratação coletiva, os tripulantes apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois períodos noturnos consecutivos implicam o gozo obrigatório de folga, o que dita que pernoitem fora da base para que possam desenvolver a sua atividade profissional por mais dias na semana, além da diluição das horas voadas, conforme já explanado - enquanto estão em estadia, as tripulantes não gastam plafond de horas voadas. Por força desta imposição convencional, a concessão de um horário flexível implicaria uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os voos para destinos mais próximos da base, são, muitas vezes, utilizados para manter todos os tripulantes ocupados, alternando os voos em período diurno com os voos em período noturno - o que, como referido, são limitados a três por semana -, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos. Estando, muitas vezes, em paring - agregados a outros voos/rotações.

A desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das tripulações, uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um tripulante, com aos inerentes custos operacionais e salariais, o que não é comportável no quadro da reestruturação económica da

Com efeito, num dia normal, os comissários/assistentes de bordo do quadro Narrow-Wide, podem realizar até quatro (4) "legs" por dia, perfazendo uma média de quarenta e cinco (45) voos sem pernoita e mais quarenta (40) voos com pernoita fora da base, por dia.

Ora, caso se verificasse irregularidade operacional e um dos voos sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongasse para além das 18h00 de 6.ª Feira, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir - independentemente de o voo em falta implicar pernoita ou não.

Ou seja, a ... ver-se-ia forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último voo implicasse pernoita, mas também caso o seu período de voo se prolongasse para além das 18h00 de 6.ª Feira, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e a sua operação.

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de alocação de voos, em destinos como ..., a ... teria de substituir tripulações a meio da rotação para que pudesse assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os voos com pernoita em período noturno.

Tal significaria que os restantes trabalhadores ... que iriam operar estes voos, em substituição dos que beneficiam de "horário flexível" (a que acresce as dispensas por amamentação ou aleitação), atingiriam rapidamente o limite de três voos noturnos semanais. Consequentemente, aumentariam os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Mais, limitando a atividade destes trabalhadores, prejudica-se financeiramente outros trabalhadores que não beneficiam deste regime. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição que estão indexadas às horas voadas (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam, por conseguinte, por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da ... pertencentes ao quadro Narrow-Body (NB), os A321LR, que efetuam voos legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ... ou ..., sendo que estes voos implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes voos teriam igualmente de ficar excluídos do planeamento de V. Exa., ficando a ... onerada com a escolha de outros tripulantes que não tenham restrições horárias.

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

d) Dos modelos flexíveis em vigor e da impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos.

O crescente número de pedidos de atribuição dos alegadamente qualificados "horários flexíveis", em conjunto com o número de dispensas para amamentação/aleitação que os trabalhadores têm direito nos termos da cláusula 2.^a do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../SNPVAC - e que já ascendem a mais de cinquenta (50) trabalhadores tripulantes de cabine (entre Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine) -, dificulta muitíssimo o planeamento dos tempos de voo destes trabalhadores e dos demais que não beneficiam de qualquer medida de flexibilidade. O que inviabiliza a concretização da totalidade dos voos acordados sem constrangimentos.

Com efeito, o alegado "horário flexível" coincide, na maioria dos casos (como sucede parcialmente com V. Exa.) com aquele que é fixado para profissionais que beneficiam do regime de amamentação/aleitação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a calços, no máximo até às 20:00h;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de voo planeada de 09:00h;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de voo ser superior a 11:00h.*

iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., o pedido de "horário flexível" é particularmente penalizador tendo em conta os voos planeados a partir de setembro de 2023, período a partir do qual V. Ex.^a solicita a aplicação do regime de "horário flexível".

A título de exemplo, durante o mês de setembro de 2023, no horário requerido por V. Exa., a ... terá disponíveis para distribuição por todos os tripulantes cerca de oitenta e nove (89) voos mensais, o que representa uma média semanal de vinte (20) voos.

Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) cinquenta e seis (56) tripulantes em regime de horário de amamentação e (ii) quarenta e seis (46) "horários flexíveis", com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos voos para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão - com um número superior de voos -, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos pelos tripulantes.

Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um "horário flexível" como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 voos por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela

3. Impossibilidade de substituição.

Tendo em conta as limitações supra mencionadas relativas à possibilidade de realização de voos em período noturno, torna-se claro que não é viável à ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Mais, a partir de setembro de 2023 a ... esta a planear realizar uma média de cerca de 600 pairings em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os tripulantes de cabine têm, nos termos do AE .../SNPVAC, de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim, nos 5 dias de trabalho, uma média de 420 pairings.

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixaria de ser elegível para a quase totalidade dos 600 pairings semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses pairings, conseguiria encontrar um substituto de V. Exa., atento o reduzido número de recursos humanos disponíveis - i.e., tripulantes.

Não é, pois, viável à ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontra incluída, nem assegurar outro tripulante disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos, ainda que em regime de ida e volta.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h00 de 6.^a Feira e as 9h00 de 2.^a Feira, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não

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

Por tudo quanto se expôs, conclui-se que a prestação de atividade por V. Ex.^a nos termos e horários definidos pela ... assenta numa exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços da ..., as especificidades da atividade da aviação comercial impossibilitam o deferimento do "horário flexível" que foi requerido, sem que tal compromettesse irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como "horário flexível", se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex.^a a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos."

1.4. Por documento escrito, datado de 28.07.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: APRECIÇÃO DA CARTA COM INTENÇÃO DE RECUSA DE PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

..., nº ... vem nos termos do nº4 do artigo 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação à manifestação de intenção de recusa do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que faz nos seguintes termos:

- 1. No dia 28 de junho de 2023, apresentou um requerimento com um pedido de horário flexível;*
- 2. O pedido foi sustentado “Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.”*
- 3. A 26 de julho de 2023, recebeu por carta registada a comunicação da intenção de recusa do pedido.*

DA INTENÇÃO DA RECUSA DO PEDIDO

- 4. Essa comunicação sustenta-se em:*
 - a. “razões imperiosas de funcionamento da ... (...) Em conclusão, as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na ... e aplicável a trabalhadores que desempenham funções similares às de V.^a Ex.^a, não se coaduna com o regime de horário flexível acolhido nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho. Acontece que:*

i. A requerente tem conhecimento de outras funcionárias, nas mesmas circunstâncias em que se encontra, que requereram e estão a usufruir deste regime de horário;

ii. A requerente realizou o seu pedido nos mesmos moldes e com os mesmos termos e fundamentos que outras funcionárias da ..., a quem o pedido foi deferido.

b. “Não cumprimento dos tempos mínimos de trabalho – (...) O deferimento do pedido de V.^a Ex.^a redundaria ainda na impossibilidade de V.^a Ex.^a assegurar o número de dias de trabalho exigíveis necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas. (...) acontece que:

i. A requerente desde logo informou que se disponibilizava para realizar voos de curto e médio curso, que lhe permitissem o regresso a casa “atendendo á existência de voos de ida e volta”.

ii. Cabe à empresa a gestão destas situações, sendo que existe também a modalidade do “Serviço de Assistência no Aeroporto” e a “Serviço de Prevenção no Domicílio”.

c. “Da disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos da ... – (...) Com efeito, num dia normal, os comissários/assistentes de bordo do quadro Narrow-Wide, podem realizar até quatro (4) “legs” por dia, perfazendo uma média de quarenta e cinco (45) voos sem pernoita e mais quarenta (40) voos com pernoita fora da base, por dia. Ora, caso se verificasse irregularidade operacional e um dos voos sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongasse para além das 18h00 de 6.^a Feira, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir - independentemente de o voo em falta implicar pernoita ou não.”

A requerente verifica que a intenção de recusa do pedido está a ser sustentado com base num “Suponhamos” e em situações hipotéticas e não concretas ou reais.

d. Dos modelos flexíveis em vigor e da impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos – (...) ora, atendendo que a ... atualmente acomoda cinquenta e seis tripulantes em regime de horário de amamentação e quarenta e seis horários flexíveis, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos voos para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão - com um número superior de voos -, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos pelos tripulantes. (...)”. Acontece que, o regime de horário de amamentação apenas se mantém por um período reduzido e provavelmente à data desta apreciação o número de beneficiários já terá reduzido; relativamente aos horários flexíveis coloca-se também o limite de idade e alguns dos beneficiários vão deixá-lo de ser em breve; para além disso, não pode a requerente ser preterida em relação aos restantes trabalhadores, para o mesmo trabalho são aplicadas as mesmas regras e condições.

Qualquer trabalhador pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do nº3 do artigo 56º do Código do Trabalho, independentemente da área profissional em que se insere, conforme resulta do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 02/03/2017.

e. “3. Impossibilidade de substituição – (...) Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como “horário flexível”, se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex.ª a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos.”

Ao apreciar este terceiro ponto da fundamentação, a requerente não pode deixar de lembrar que a legislação portuguesa aplica-se a todos os cidadãos que se encontram em território nacional e uma Lei, devidamente aprovada na Assembleia da República, não pode ser afastada por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que possam colocar em causa os princípios fundamentais de Direito como o são a igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres. A trabalhadora desempenha as mesmas tarefas que as colegas que usufruem de horário flexível e não é indispensável ou insubstituível na realização das tarefas que estão adstritas à sua profissão, não se aplicando o disposto no nº2 do artigo 57º “(...) ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

5. A requerente sabe da aplicação desta medida, prevista no art.º 57º do CT, a outras trabalhadoras da empresa e como tal não compreende a intenção de indeferimento, nem os argumentos apresentados pela empresa para a fundamentação do mesmo.

8. A ... quando afirma que “Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços da ..., as especificidades da atividade da aviação comercial impossibilitam o deferimento do “horário flexível” que foi requerido, sem que tal comprometesse irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.” Está claramente a violar o princípio da igualdade, defendido na nossa Constituição, e a impossibilitar que as mulheres que trabalham ou venham a trabalhar na ... possam ter filhos, condicionando-lhes a sua assistência e apoio.

7. A requerente tem o direito de poder ter acesso a uma profissão nos mesmos termos que um colega do sexo masculino, sem que isso a impeça de ter filhos e de dar a devida assistência e apoio aos mesmos.

8. A requerente tem o direito à igualdade de tratamento e de poder ter uma profissão e desempenhar um conjunto de tarefas, enquanto tem filhos e lhes dá a devida assistência e apoio.

DO REQUERIMENTO APRESENTAÇÃO COM O PEDIDO

9. independentemente da existência do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (“RUPT”) anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPVAC, publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006 e da legislação especial referente ao pessoal navegante, nomeadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 25/2022. de 15 de março e no Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão. de 5 de outubro de 2012, a Proteção da Maternidade e Assistência a filhos menores de doze anos, prevista no Código do Trabalho, aprovado pela lei 7/2009, de 12 de fevereiro é aplicável aos funcionários da ..., como aos funcionários de qualquer outra empresa que atue em território nacional.

10. O princípio da igualdade de direitos e oportunidades deve ser garantido a todos os cidadãos.

11. A requerente não conseguiu explicar devidamente no requerimento inicial que entregou, o fundamento do pedido para não realizar serviço ao sábado e domingo.

12. O requerimento foi apresentado sem ter sido mencionado, nem entregue, o comprovativo de que o pai e encarregado de educação do menor ..., trabalha na empresa ..., em horário por turnos, aos sábados e domingos, com pernoitas e não usufrui do regime de trabalho a tempo parcial.

13. Assim, anexa-se agora o referido documento comprovativo da situação profissional do outro responsável pelo menor, ainda em tempo, para reapreciação e reavaliação do pedido formulado inicialmente pela requerente de “horário flexível”. (Doc. 1).

14. A requerente é casada com ... em conjunto tem um filho menor, ..., nascido a 18/09/2023. (Doc. 2).

15. Para poder dar assistência e apoio ao filho menor, porque não tem outro tipo de apoio familiar, uma vez que o cônjuge trabalha por turnos noutra companhia aérea e a família não mora perto da sua residência, nem da escola que o filho frequenta, encontrando-se num raio superior a 50 km de distância, a ora requerente solicita que seja reapreciado o seu pedido.

16. Não pode a requerente ser preterida em relação a outras colegas da mesma empresa que usufruem desse horário. “Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda quarenta e seis (46) “horários flexíveis”, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa.”

17. A requerente não tem mesmo forma de dar outro apoio e assistência ao filho, a menos que se despeça e dique impedida de se realizar pessoal e profissionalmente, o que viola todos os princípios democráticos (liberdade, igualdade, equidade entre outros) previstos na nossa CRP.

Face a tudo o que ficou exposto,

... vem requerer a V.ªs Ex.ªs que reconsiderem e que seja reapreciado o pedido, por se encontrar ainda em tempo, contemplando no processo de decisão a informação que agora se acrescenta devendo ser atendido o pedido com base nos fundamentos atrás expostos, para a atribuição do seguinte horário flexível:

Início 09h00 – Término 18h00 – Descanso semanal sábado e domingo

Mais ressalva a requerente que o referido horário só será solicitado enquanto os fundamentos que o sustentaram se mantiverem, nomeadamente os horários do pai e encarregado de educação do menor.

*Por ser verdade,
Pede deferimento.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

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

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

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

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

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

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Nos termos do n.º3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor de idade inferior a 12 anos, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a prestação de trabalho em regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo, designadamente a limitação a voos de ida e volta, atendendo ainda a que a definição dos períodos de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da aviação civil (designadamente o Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março e o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho - RUPT), isto é, de acordo com uma escala de serviço e períodos de serviço de voo,

e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho, afastando, assim, a aplicabilidade deste regime, bem como do conceito de horário de trabalho previsto no Código do Trabalho, ao pessoal móvel da aviação civil.

3.3. Todavia, quanto à alegada inaplicabilidade do art.º 56º, do Código do Trabalho, ao pessoal móvel da aviação civil, não refere a entidade empregadora quais as normas em concreto do Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março, ou das cláusulas do RUPT aplicável, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstam à articulação de ambos os diplomas legais, reguladores da relação laboral em causa: não se vislumbra que o vínculo laboral aplicável ao pessoal móvel da aviação civil conste de legislação especial (como ocorre, por exemplo, com o regime jurídico do trabalho portuário ou o contrato de trabalho do praticante desportivo), sendo portanto aplicáveis as regras gerais do Código do Trabalho; por outro lado, o Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março, apenas vem estabelecer os limites do tempo de voo, do tempo de serviço e os requisitos do repouso do pessoal móvel da aviação civil, não resultando do seu conteúdo normativo, quer um afastamento das normas constantes do Código do Trabalho, designadamente as relativas à parentalidade, quer uma impossibilidade de articulação com estas. Aliás, conforme é referido no preâmbulo daquele diploma legal, *“Perante a aplicação deste quadro jurídico, (...) pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de transporte aéreo comercial realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de junho, que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte FTL do anexo III do Regulamento (UE) n.º 965/2012, sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente aplicável na ordem jurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal móvel da aviação civil.”*

3.4. Por outro lado, admitir-se uma tal interpretação equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todo o pessoal móvel da aviação civil com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho, impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo ainda a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis àquele sector profissional utilizem outros conceitos técnicos, em conformidade com as especificidades da actividade em causa, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em abstracto, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a

lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

3.5. Assim, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.n.º 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

3.6. E refere assim a entidade empregadora que no mês de Setembro de 2023, dentro da amplitude horária solicitada pela trabalhadora, encontram-se planeados 89 voos mensais, numa média semanal de 20 voos, pelo que atendendo a que se encontram 46 trabalhadores tripulantes em regime de horário flexível (semelhante ao solicitado pela requerente) e 56 trabalhadores tripulantes integrados no horário específico para situações de dispensa para amamentação ou aleitação, o deferimento do pedido levará a que restem poucos voos para atribuir, sobretudo posteriormente em período de Inverno, onde é expectável um decréscimo significativo na procura de voos. Mais refere aquela entidade não ser possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h00 de sexta-feira e as 09h00 de segunda-feira, nem de pernoitas ou estadias fora da base, não dispondo de meios humanos disponíveis, levando ao cancelamento de voos.

3.7. Ora, conforme entendimento desta Comissão, em rigor não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime, concebido para facilitar a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Para tais casos, e conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as

trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

3.8. Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. 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 art.º 45.º do Código do Trabalho¹, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

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

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).