

RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 136/CITE/2024

Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 136/CITE/2024, referente ao pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, n.º 455-FH/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 14/02/2024, com os votos contra da CCP, CIP e CTP.

Processo n.º 1405 – RP/2024

I – OBJECTO

1.1 Em 06.03.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 14.02.2024, com os votos contra da CCP, CIP e CTP, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

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

“..., (de ora em diante abreviadamente designada por "Reclamante" ou "...") com sede no ..., distrito de Lisboa, pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, tendo sido notificada, em 15 de fevereiro de 2024, do V. Parecer n.º 136/CITE/2024 relativo ao processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191.º, n.º 1, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

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

1 - *Atendendo a que:*

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

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

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

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

II. Da Ilegalidade e desconformidade do Parecer Prévio Desfavorável

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

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

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

6 - *Refere a CITE no Parecer supra identificado que: "Ora, tendo em conta a factualidade descrita e atendendo aa conteúdo da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, não se vislumbra a existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço que obstem à concessão do horário flexível, tal como inicialmente acordado com a trabalhadora: a entidade empregadora limita-se a invocar como fundamentos para a recusa, designadamente, a incompatibilidade do horário solicitado com a concreta organização de tempos dos tempos de trabalho aplicável e a imprescindibilidade da rotatividade de horários, dias de descanso semanal e de tipos de voos, sem nunca referir, quais as circunstâncias alegadas posteriormente pela secção de "Planeamento" que pudessem validamente obstar à prática do horário flexível pela trabalhadora".*

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

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

9 - A Trabalhadora propõe realizar períodos de serviços de voo, nas semanas em que os filhos não se encontram a seu cargo, com apresentação a partir das 09h00 de 2.ª feira e chegada a calços no máximo até às 17h00 de 4.ª feira, e, novamente, com apresentação a partir das 09h00 de 5.ª feira e chegada a calços no máximo até às 17h00 da 2.ª feira seguinte.

10 - Assim, é possível concluir que, esta primeira parte do seu pedido não cumpre com o requisito legal previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho: "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário."

11 - Ora, tal pedido é omissivo quanto à amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de termo do período normal de trabalho.

12 - O n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho é claro quando refere que: "O trabalhador que trabalhe em 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, em média de cada período de quatro semanas".

13 - Também não é possível concluir que a primeira parte do pedido da Trabalhadora cumpre com o supramencionado acima, pelo que terá de se concluir que este pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível, nomeadamente do n.º 2 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

14 - Assim sendo, entende a Reclamante que não só a CITE considerou erroneamente o que de facto foi pedido pela trabalhadora no seu requerimento inicial, bem como, por conta desse lapso, não teve em conta o incumprimento do artigo 56.º do CT.

15 - Motivo pelo qual, desde já, entende a Reclamante que este Parecer desfavorável não lhe é aplicável.

16 - No que concerne à segunda parte do pedido da Trabalhadora, a aplicar nas semanas em que a mesma tem os filhos à sua guarda, mantém a Reclamante a sua posição anteriormente transmitida de que o horário pretendido pela Trabalhadora não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho que lhe são aplicáveis e aos demais trabalhadores com mesma categoria e de que estão em causa exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

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

Além disso,

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

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

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

21 - Concretizando-se esta informação, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.ª e domingo, que é precisamente o período em que a Trabalhadora pretende excluir dos seus serviços de voos, conforme documento extraído do programa de planeamento de voos da ..., o Netline, que se junta como Doc. 1.

Daqui advêm duas consequências,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31 - *Neste sentido veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, referente ao processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt:*

"2.15. Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime flexível, nos termos do art.º 56º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afectas (...)",

32 - *E o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo nº 3582/19.0T8LRS.L1-4, de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/193251/>:*

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

(art.º 56/4 e 213, do Código do Trabalho), o que resta ao A. para fixar não é mais do que quando terá lugar o intervalo de descanso da trabalhadora. E isto durante 10 anos, e sem que se vislumbre outro motivo - além da idade da filha -, além do facto de o marido trabalhar por turnos. Neste sentido, cremos, refere o acórdão desta RL de 18.5.16, na fundamentação, que "A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais", 3ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) ... (...)". E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direcção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT). Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência".

33 - Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 17h00 de 6.ª feira e as 08h00 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.

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

Face ao exposto, conclui-se o seguinte:

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

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

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

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

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

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.”

1.3. Em 15.03.2024, via CAR, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

“(...

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.”

1.4. Por correio electrónico, em 12.04.2024, veio a trabalhadora pronunciar-se nos seguintes termos:

“Assunto: Alegações ao abrigo do disposto no nº 1 do art 192º e art. 87º do CPA

Proc. Nº 455-FH/2024

Ex.ma Senhora Presidente

..., tendo sido notificada para se pronunciar sobre a reclamação ao Parecer 136/CITE/2024 proferido no processo supra referenciado, e que foi desfavorável à intenção de recusa da ..., SA. 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 192º do CPA, dizer como se segue:

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

Com efeito,

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

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

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

v) *A signatária é Associada do ..., o que determina que às relações laborais entre a mesma e a Ré, para além das disposições legais gerais, se aplique o Acordo de Empresa publicado no BTE n.º ...*

Nessa medida:

vi) *No n.º 23 da Cláusula 4ª do RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho) assim é definido como Período de serviço de voo (duty time) – Período de tempo desde a apresentação de um Tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até 30 minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles.*

E,

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

Cláusula 25ª

Tempos máximos de período de serviço de voo.

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

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

[IMAGEM]

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

[IMAGEM]

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

viii)

Cláusula 26^a

Limites do período de serviço de voo.

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

ix)

Cláusula 27^a

Período de serviço de voo repartido

1. Os limites máximos constantes da cláusula 25ª (Tempos máximos de período de serviços de voo) são aumentados pelo planeamento de períodos de serviço de voo repartido, de acordo com o quadro seguinte, desde que:

- a) A soma dos períodos de serviço de voo antes e depois do intervalo não exceda 10 horas;
- b) O tempo total de período de serviço de voo, incluindo o intervalo, não exceda 20 horas;
- c) O número total de aterragens planeadas não seja superior a 3;
- d) Após o intervalo só pode haver uma aterragem planeada.

[IMAGEM]

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 do limite 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 31ª (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 nocturno, este releva para o limite de 3 períodos de serviço de voo nocturno estabelecido nos números 2 e 3 da cláusula 29ª (Período de serviço de voo nocturno 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 28ª (Competências do Comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas).

9. Não pode ser usado mais que um intervalo em cada período de serviço de voo repartido.

10. Entre o local do início de voo e o do intervalo, que não pode ser a base, não pode haver diferença superior a duas zonas horárias.

x)

Cláusula 31^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 do período de serviço de voo, aquele que for maior.*
3. *Em caso algum a ... pode contactar o Tripulante durante o período de repouso.*
4. *Em caso de irregularidades operacionais, o Comandante, depois de ouvida a tripulação, pode decidir reduzir o tempo de repouso fora da base até duas horas, mas nunca para menos de onze horas, desde que o período anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.*
5. *O tempo de repouso por deslocação como dead head crew ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução desde que esta não seja superior a duas horas e o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de onze horas.*
6. *O tempo de repouso que antecede uma deslocação como dead head crew ou deslocação por meios de superfície, não relacionado com o serviço de voo, é de onze horas.*
7. *Sempre que um período de serviço de voo esteja compreendido no todo ou em parte entre as 02h00 e as 06h00, locais de 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 mínimo, igual ao maior dos dois valores seguintes:*
 - a) *100% do período de serviço de voo antecedente;*
 - b) *14 horas, mais trinta minutos por cada zona horária.*
9. *Fora da base, quando a diferença entre os locais de início e de fim do período de serviço de voo for igual ou superior a 6 zonas horárias, o período de repouso tem duração, no mínimo, igual a 24 horas, incluindo uma noite local, nos termos do número 21, da cláusula 4^a (Definições - Período nocturno de repouso).*

10. No regresso à base, após executar um período de serviço de voo cujos locais de início e fim tenham uma diferença horária igual ou superior a seis zonas horárias, os Tripulantes terão de gozar dois períodos de folga semanal consecutivos.

Zonas Geográficas Horárias

[IMAGEM]

xi)

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

[IMAGEM]

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

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

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

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

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

xvii) *Como é bom de ver, caberá sempre à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação aeronáutica aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.*

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

Mais ainda:

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

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

xxi) *A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho, não abrangendo, portanto o setor da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.*

xxii) *Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos Tripulantes, em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadoras que praticam, no dizer da Empresa, um “um período normal de trabalho”, como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na aviação é inconcebível usufruí-la “em dois períodos distintos, com o duração máxima de uma hora cada” (art. 47º, nº 3 CT). À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tripulante.*

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

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

“A conciliação da actividade 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 abstracto): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adopção 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).

xxv) Até porque esta Tripulante mais não fez do que, como se refere no nº2 do art. 56º do CT, “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não se verificando colisão com o poder da empregadora lhe atribuir os voos que cabem dentro desse espaço temporal.

xxvi) Pelo que dúvidas não subsistem de que a flexibilidade de horário requerida pela Tripulante se enquadra no regime definido nos arts. 56º e 57º do CT, sem violação do disposto no art. 212º, nº1 do mesmo diploma legal.

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

“IV.1 Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se o trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, nº1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...).”

E,

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

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Março de 2017, Proc. Nº 2608/16.3T8MTS.P1, acessível em www.dgsi.pt:

“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 nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

xxix) - Acórdão do STJ, no processo nº 3582/19.0T8LSB.S1, 4ª secção, de 28 de outubro de 2020, acessível em www.dgsi.pt:

“I – Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º, nº2, 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 foi indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

Por outro lado,

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

Artigo 7.º

Período 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 n.º 1 do anexo ao presente decreto-lei não podem exceder sete horas se a aeronave não estiver equipada com piloto automático, certificado 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.

xxxi) *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.*

xxxii) *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.*

xxxiii) 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.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos Tripulantes de Cabine, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º do Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. - vide documento 1 que ora se junta.

xxxiv) 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.

xxxv) Por último, e como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 13 de julho de 2021, no processo nº 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 nºs 3, 5 e 8, al. c), do art.º 57.º do CT. que em caso de intenção de recusa do empregador de atribuição do regime de horário de trabalho flexível solicitado 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 respectivo 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

pele 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 ACÓRDÃO do TRIBUNAL DA RELAÇÃO de LISBOA, de 15 de setembro de 2021, Processo nº 17071/19.9T8SNT.L1-4.

Tudo visto, e em conclusão:

- inexistente qualquer ilegalidade no Parecer emitido pela CITE, uma vez que o pedido da Tripulante está perfeitamente apresentado e cumpre todos os requisitos legais, mormente os do nº4 do artigo 56º do CT;*
- não ficaram demonstrados factos dos quais se possam aferir exigências imperiosas que justifiquem a recusa pela ... da flexibilidade de horário requerida pela Tripulante;*
- não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário flexível solicitado, encontrando-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho.*

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

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

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 136/CITE/2024, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pela trabalhadora ..., porquanto não se deu por demonstrada a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, sendo esta indispensável.

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

2.7. Também nos termos do art.º 189º, nº 2, do mesmo diploma, as impugnações facultativas não têm efeito suspensivo, salvo nos casos em que a lei disponha o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público. Tal decisão deve ser tomada no prazo de cinco dias e, na apreciação do pedido, deve verificar-se se as provas revelam uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados pelos interessados, devendo ser decretada, em caso afirmativo, a suspensão da execução. (cfr. art.º 189º, nºs 3 e 4, do Código do Procedimento Administrativo).

2.8. Assim, foi deliberado por maioria dos membros da CITE, com voto contra da CAP, CCP, CIP e CTP, em 13.03.2024, não suspender a execução dos efeitos do Parecer nº 136/CITE/2024, conforme solicitado pela interessada na presente reclamação, pela não verificação, por falta de prova, de uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados, isto é, a ocorrência de prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação decorrentes da produção imediata dos efeitos do referido parecer.

III – APRECIÇÃO

3.1. Na presente reclamação, alega a entidade empregadora, em primeiro lugar, que o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora não cumpre os requisitos legais, designadamente a indicação das horas de termo do período normal de trabalho diário, bem como o cumprimento do período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, nos termos do art.º 56º, nºs 2 e 4, do Código do Trabalho, respectivamente.

3.2. Recorde-se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora via CAR em 22.12.2023:

“A) Nas semanas em que os menores não se encontrem a seu cargo, de acordo com a tabela anexa ao presente, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h00 de 2ª feira, após entrega dos menores, e chegada a calços no máximo até às 17h00 de 4ª feira (por força da pernoita estabelecida no regime das responsabilidades parentais fixadas);

ii) Apresentação a partir das 09h00 de 5ª feira, após pernoita com os menores, e chegada a calços no máximo até às 17h00 da 2ª feira seguinte, data em que vai buscar os menores para passar a semana consigo;

B) Nas semanas (incluindo fins de semana) em que os menores se encontrem a seu cargo, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

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 18h00, nem o PSV ser superior a 9 horas;

C) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)”.

3.3. No pedido é igualmente referido o seguinte:

“..., ... residente na Rua dos ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente ao filho menor, ..., nascido a 22 de Janeiro de 2017, (cf. assento de nascimento cuja certidão a empresa já dispõe), e com efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2024.

Para tanto e cf. art. 57º nº 1, al b) do CT, declara:

- a) *Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente, em regime de residência alternada (cfr. comprovativo que se anexa):*
- b) *Que a signatária nunca usou desta faculdade:*
- o) *Que tem mais duas filhas menores, uma delas a viver em iguais condições de residência alternada, ..., nascida a 02 de Setembro de 2018, e a outra, por impossibilidade dos horários da requerente, a residir temporariamente com o pai, ..., nascida a 20 de Novembro de 2013*
- d) *Que o regime de residência alternada está definido de acordo com as datas que se juntam em tabela que se anexa ao presente. (...)*”

3.4. Nessa conformidade, a trabalhadora juntou cópia da sentença de regulação das responsabilidades parentais dos menores ... e ..., cujo conteúdo se transcreve na parte relevante:

“1º

Os menores ficarão a residir em regime de semanas alternadas com cada um dos progenitores, iniciando a semana na segunda-feira à tarde, altura em que o progenitor com quem os menores irão passar essa semana os irá buscar à escola no final das actividades escolares.

(...)

4º

Na semana em que os menores estiverem a viver com um dos progenitores, pernoitarão com o outro progenitor à quarta-feira, indo este, para o efeito, buscar os menores à escola no final das actividades escolares, aí os levando no dia seguinte até ao início das actividades escolares, isto sem prejuízo de alteração do dia da pernoita por motivos profissionais de qualquer um dos progenitores. No caso da progenitora, o dia da pernoita a meio da semana que não seja à quarta-feira será a comunicar no dia 16 do mês anterior àquele em que as pernoitas tenham lugar ou, se houver alguma alteração ao planeamento inicial, logo que tenha conhecimento de qualquer alteração quanto ao dia de folga semanal em que poderá estar com os menores.

(...)

3.5. Ora, relativamente às semanas em que não se encontra a residir com os menores, e ao contrário do que alega a entidade empregadora, a trabalhadora acaba por solicitar a prestação de trabalho no regime de horário flexível *tout cours*, i.e., em regime de horário não fixo (ao contrário do que solicitou nas semanas em que tem os menores a cargo) e, logo, com uma amplitude horária mais alargada, e desde logo mais favorável à entidade empregadora, embora com os condicionalismos que resultam da sentença da regulação das responsabilidades parentais às Segundas e Quartas-feiras. Nestes termos,

e dentro de tal amplitude horária, incumbe à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho a cumprir pela trabalhadora nos termos do art.º 56º, nºs 3 e 4, do Código do Trabalho, podendo esta, nessa conformidade, escolher efectivamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, em conformidade com o nº2, do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Embora seja distinta a configuração do horário flexível solicitado nas semanas em que está com os menores e nas semanas em que estes não se encontram a residir consigo, dúvidas não restam de que todo o pedido da trabalhadora se destina a facilitar a conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares tal como decretadas por decisão/homologação judicial.

3.6. A trabalhadora é, assim, coerente na sua posição, o mesmo não se podendo dizer da entidade empregadora, já que a pretensa desconformidade legal não só não foi sequer arguida na intenção de recusa como, bem pelo contrário, aquela entidade acabou por aceitar logo o pedido da trabalhadora, enviando-lhe minuta com o regime estipulado, que a trabalhadora assinou e remeteu, conforme a mesma refere na apreciação. Recorde-se o referido pela trabalhadora nesta sede e transcrito no parecer em crise:

“Logo após ter remetido o meu pedido à ..., a 04 de Janeiro de 2024, recebi contado telefónico do Departamento Jurídico com informação que, em casos como o meu, a empresa disponibiliza-se a praticar o horário pedido e que me iriam enviar minuta de acordo, o que sucedeu no dia seguinte, 05.01.2024, com a seguinte informação:

“(...) Conforme falado ontem, envio proposta de acordo para sua apreciação, no pressuposto de, havendo acordo desistir do seu pedido designado como sendo de horário flexível.

A redação da proposta contempla o estipulado na regulação das responsabilidades parentais, mormente as pernoitas às 4ªs feiras, conforme o pedido de HF que nos enviou.

Tal como falamos, o Acordo apenas entrará em vigor a 1 de março de 2024 para efeitos de planeamento, pelo que necessito que me confirme os dias em que o menor estará à sua guarda (informação a amarelo e com um cometário na minuta). As datas que coloquei foram retiradas dos quadros mensais que enviou.”

Precisei de alguns dias para analisar e esclarecer dúvidas, tendo conformado a aceitação do acordo proposto a 09.01.2024.

Recebi na mesma data pedido de confirmação de datas em que os meus filhos estão comigo, ao que respondi de imediato.

No entanto, de forma totalmente inusitada, a 11.01.2024, recebo email no qual me é referido “Vimos pelo presente Informar que, infelizmente, não obtivemos a aprovação por parte do Planeamento para acomodação das restrições que nos apresentou no seu pedido de horário flexível, ficando sem efeito a tentativa de chegar a Acordo com V. Exa.”

Ora, sem prejuízo de tudo quanto infra se aferirá, após troca de emails e me ser enviada minuta de acordo que aceita na íntegra e o comuniquei, criei legítimas expectativa da execução do meu pedido de horário flexível, o qual foi aceite por V^{as} Ex.^a.

No entanto, numa atuação totalmente desprovida de boa-fé e respeito pelo trabalhador, vi-me confrontada com a retirada de acordo e com a recusa totalmente infundada do meu pedido. (...)

3.7. Recorde-se, por sua vez, o conteúdo da intenção de recusa comunicada à trabalhadora em 11.01.2024 via correio electrónico e CAR, decisão justificada pela falta de “aprovação por parte do Planeamento para acomodação das restrições”.

“Assunto: Recusa de pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de “horário flexível”.

Não obstante a nossa tentativa de chegar a Acordo com V. Exa. de forma a poder acomodar as restrições que nos solicitou em termos de planeamento, não nos foi possível, por razões imperiosas de funcionamento da operação da ..., acomodar o seu pedido e proceder à celebração do Acordo com V. Exa. nos moldes pretendidos.

Em face do exposto, vimos pela presente, ao abrigo do artigo 57º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender que a aceitação do horário por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

1. O horário requerido

Foi-nos solicitado o seguinte horário:

“A) Nas semanas em que os menores não se encontrem a seu cargo, de acordo com a tabela anexa ao presente, o Requerente propõe a realizar períodos de serviços de voo nos seguintes termos:

(i) Apresentação a partir das 09h00 de 2.ªfeira, após entrega dos menores, e chegada a calças no máximo até às 17h00 de 4.ªfeira (por força da pernoita estabelecida no regime das responsabilidades parentais afixada);

(ii) Apresentação a partir das 09h00 de 5.ª feira, após pernoita com os menores, e chegada a calços no máximo até às 17h00 de 2.ª feira seguinte, data em que vai buscar os menores para passar a semana consigo.

B) Nas semanas (incluindo fins de semana) em que os menores se encontrem a seu cargo, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2.ª a 6.ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

(i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;

(ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

(iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 9 horas;

(iv) Durante este período o tripulante não poderá ter programado ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT), (tudo cfr. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento da Proteção da paternidade, publicado no BTE n.º 13, da maternidade de 08/04/2019);

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, (PNT, PNC) não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita regras e limitações muito próprias da aviação.

Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.

O que V. Exa. vem requerer é, como a ... não pode deixar de notar, na realidade, um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções — serviço de voo — fixando folgas aos sábados, domingos e feriados.

Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticona. O que existe, atualmente, e agrava a dificuldade de gestão da operação de voo, são imposições da CITE, cujos pedidos terão de ser obrigatoriamente aplicados/concedidos até decisão judicial em contrário.

Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela

Com efeito, a actividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, quer técnicos, quer de cabine, 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil — Flight Time Limitation e AE SNPVAC, no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações:

- Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos voados, sendo que um tripulante somente pode, a cada sete dias, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) — período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efectuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);*
- Há limite de plafond de horas voadas, sendo que apenas podem voar 80h a cada mês (block time), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas voadas, por forma a não exceder esses limites;*
- Cada tripulante tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.*

Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, e, conseqüentemente, a rotatividade de folgas.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na actividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e tipo de voos e, conseqüentemente, rotatividade de folgas.”

3.8. Nestes termos, a arguição, em sede de reclamação administrativa, da desconformidade legal do pedido e da inaplicabilidade dos efeitos do parecer em crise, quando anteriormente o mesmo pedido havia sido aceite pela entidade empregadora nos exactos termos solicitados pela trabalhadora (o qual só não procedeu, recorde-se, por falta de “*aprovação por parte do Planeamento*”) representa um *venire contra factum proprium* da aqui reclamante, comportamento contraditório que, de resto, vem confirmar a inexistência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Ora, não só o pedido se enquadra no conceito de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, como permite

o cumprimento da carga horária contratualizada com a trabalhadora Tripulante, ainda que medida em número de horas de voo, conforme esta refere na resposta à reclamação.

3.9. Já no que toca à outra parte do pedido da trabalhadora (quando os filhos menores se encontram a residir consigo), volta a entidade empregadora a referir, à semelhança do alegado na intenção de recusa, que o mesmo não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho em vigor na empresa, acrescentando agora, designadamente, que o deferimento do pedido levaria à inexistência de voos para atribuir à trabalhadora, que a exclusão da trabalhadora dos planeamentos de Sexta-feira a Domingo levará a uma sobrecarga desproporcional exercida sobre os restantes trabalhadores e que a generalidade dos pedidos de horário flexível já em vigor abrangem a amplitude horária 09h00 – 18h00, excluindo fins de semana e feriados.

3.10. Ora, sem prejuízo de a arguição de tais fundamentos ser extemporânea, uma vez que em sede de reclamação administrativa apenas podem ser apreciados factos novos e/ou supervenientes à emissão do parecer sob pena de esvaziamento da finalidade do procedimento previsto no art.º 57º, nºs 5 e 6, do Código do Trabalho, e que não é o caso pois tais fundamentos deveriam ter sido arguidos em sede de intenção de recusa, sempre se dirá que a entidade empregadora permanece contraditória na sua posição, quando anteriormente, e nos termos já expostos, aceitou o pedido da trabalhadora (nada é impugnado na presente reclamação pela entidade empregadora quanto a este acordo inicial ou se o mesmo acabou por ser diferente do pedido da trabalhadora). Se não havia voos suficientes para atribuir à requerente na faixa horária solicitada, desconhecem-se as razões porque o pedido foi então aceite e porque é que, perante a posterior falta de aprovação do *Planeamento*, tal factualidade não foi sequer alegada na resposta comunicada à trabalhadora, justificando dessa forma a revogação do acordo inicial (Recorde-se o conteúdo do ponto 3.5. do parecer em crise e que fundamentou a decisão desfavorável: *“3.5. Ora, tendo em conta a factualidade descrita e atendendo ao conteúdo da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, não se vislumbra a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do horário flexível, tal como inicialmente acordado com a trabalhadora: a entidade empregadora limita-se a invocar como fundamentos para a recusa, designadamente, a incompatibilidade do horário solicitado com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável e a imprescindibilidade da rotatividade de horários, dias de descanso semanal e de tipo de voos, sem nunca referir, a final, quais as circunstâncias alegadas posteriormente pela secção de “Planeamento” que pudessem validamente obstar à prática do horário flexível pela trabalhadora.”*

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 136/CITE/2024;

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).