

RESPOSTA AO PEDIDO DE ATRIBUIÇÃO DE EFEITO SUSPENSIVO E À RECLAMAÇÃO AO PARECER N.º 545/CITE/2024

Assunto: Resposta ao pedido de atribuição de efeito suspensivo e à reclamação ao Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 e respetivas alterações.

Parecer n.º 545/CITE/2024 referente ao **Processo n.º CITE-FH/2056/2024**, aprovado por maioria dos membros da CITE presentes na reunião de 08 de maio de 2024, com os votos contra dos representantes da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal e CTP – Confederação do Turismo Português.

Processo n.º CITE-RP/3036/2024

I – OBJETO

1.1. Em 29.05.2024, por email, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 545/CITE/2024, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

Reclamação

Processo: 2056-FH/2024

Empregador:

Trabalhador: ...

(...)

*..., (de ora em diante abreviadamente designada por "Reclamante" ou "...") com sede no ..., concelho de Lisboa, distrito de Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, tendo recebido a Notificação do **Parecer n.º 545/CITE/2024, a 8 de maio de 2024**, relativo ao processo em referencia, 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 pela CITE:

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 a recusa após o termo do prazo admitido para a Reclamação da Decisão; e
- (c) a produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação a Reclamante;

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

II. Da Ilegalidade e inconveniência do Parecer Prévio Desfavorável

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

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

Efectivamente,

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 a lei, e deve atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

Ora,

6 - Refere a CITE no Parecer supra identificado que: “Porém, apesar da entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento face às alegadas vicissitudes da aviação comercial, às exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações, nomeadamente, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil – Flight Time Limitation e Acordo de Empresa (AE), ainda assim, não resulta a demonstração objetiva e

inequivocamente que o horário flexível do trabalhador coloque em causa e/ou agrave a gestão da operação de voo e o regular funcionamento do negocio “core” da empresa (...)
(cfr. ponto 2.36 do Parecer Desfavorável da CITE).

7 – *Não se compreende que com a argumentação acima da CITE, que assume “... razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento face às alegadas vicissitudes da aviação comercial, às exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações...” (negrito nosso), emita posterior parecer desfavorável à Reclamante com base na falta de concretização desses elementos.*

Com efeito,

8 - *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.*

Concretizando,

9 - *A percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada pelo trabalhador corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante.*

10 – *Mais, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.^a e domingo, que é parte do período em que o Trabalhador pretende parcialmente excluir dos seus serviços de voos, conforme documento extraído do programa de planeamento de voos da ..., o Netline, que se junta como Doc. n.1.*

Daqui advêm duas consequências,

11 - *Estando o Trabalhador parcialmente excluído 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),*

- 12 - *E o Trabalhador, em parte dos planeamentos, fica disponível para operar somente 3% dos voos que integram a operação ..., não cumprindo, assim, o período de trabalho para o qual é contratado, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 13 - *De salientar que, a generalidade dos pedidos de horários flexíveis que a Reclamante tem vindo a receber e que já se encontram acomodados encontram-se dentro da amplitude peticionada, excluindo os fins-de-semana e feriados.*
- 14 - *Inexistem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos.*
- 15 - *Todas estas situações limitam, desproporcionalmente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento global da operação de voo.*
- 16 - *Todas as situações apresentadas consubstanciam e concretizam – ao contrário do alegado pela CITE – claramente, razões imperiosas do funcionamento da empresa, demonstrando objetiva e inequivocamente que o pedido da Trabalhadora contribui para pôr em causa o regular funcionamento da operação da ...,*
- 17 - *Repare-se que os tripulantes, como qualquer trabalhador de outro sector, não são contratados para prestar trabalho somente 5 ou 6 dias por mês,*
- 18 - *Auferindo o salário de um mês por inteiro, qualquer trabalhador tem de cumprir com o período normal de trabalho para o qual é contrato, nos termos do artigo 56.º n.º 4, os pedidos de horário flexível não podem colocar tal obrigação em causa.*
- 19 - *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.*
- 20 - *Neste sentido veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, referente ao processo n.º ..., 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. 9 335. 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. 56.º 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 (...)",

21 - E o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.ºL1-4, de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://iurisprudencia.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 insurge-se, considerando que se trata de um horário fixo, ao arrepio do disposto nos art. 56, 57/1 e 212/1 (cometendo este ao empregador tal poder). Isto porque a ... manifestou o desiderato de prestar a atividade das 8:00 às 16:00 horas, com descanso semanal ao sábado e domingo. Repare-se que a ... requereu a atribuição de um horário flexível, entre aquelas horas, cabendo, pois, ao empregador a determinação, não o fixando ela própria, cabendo ao ... mover-se no âmbito do n.4 do art. 56 nessa determinação concreta. No entanto, fê-lo em margens muito apertadas, já que lhe cabe prestar 35 horas semanais. Ao propor que o seu horário seja fixado entre as 8 e as 16:00 horas, sendo certo que terá ter um intervalo de descanso, no máximo após a prestação de seis horas de atividade (art.º 56/4 e 213, do Código do Trabalho), o que resta ao ... para fixar não é mais do que quando terá lugar o intervalo de descanso da trabalhadora. E isto durante 10 anos, e sem que se vislumbre outro motivo — além da idade da filha -, além do facto de o marido trabalhar por turnos. Neste sentido, cremos, refere o acórdão desta RL de 18.5.16, na fundamentação, que "A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais", 3. edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art. 56. n. 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56. n.3, alíneas a), b) e c) e n. 4) ... (...)". E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à ... como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela ..., questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.57, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da .. que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art. 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT), Bem como certo será que a margem de manobra da .., para organizar o horário da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a ... está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência".

22 - *Em suma, não é possível à ... prescindir da prestação de trabalho do Trabalhador em alguns fins de semana e feriados, como peticona, 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.*

23 - *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 do Trabalhador 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 do Trabalhador subjaz uma alteração da concreta organização dos tempos de trabalho existente no sector - mormente, através da fixação de horários e exclusão parcial 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. (...)"

1.2. Atenta a matéria em causa na presente reclamação, não se procedeu à notificação do trabalhador para os efeitos das disposições conjugadas dos artigos 192.º, n.º 1 e 87.º do Código de Procedimento Administrativo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

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

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 451/CITE/2024, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das Associações Sindicais e representantes das Associações Patronais.

2.4.1. A CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da administração pública; um representante do ministério com

atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

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

2.4.3. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.5. Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pelo/a trabalhador/a, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do CT, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo *sub judice*, objeto da presente reclamação.

2.6. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT dispor que “*Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*”, prevendo expressamente, o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.7. Assim, entende a entidade empregadora que o Parecer n.º 545/CITE/2024, aqui em apreço, padece de ilegalidade e inconveniência, motivo pelo qual apresentou a Reclamação a que ora se responde.

2.8. Com efeito, refere a entidade empregadora que a CITE, de acordo com o previsto no n.º 2 do art.º 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.

2.9. No Parecer supra identificado, refere a CITE, no ponto 2.36.:

*“Porém, apesar da **entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento face às alegadas vicissitudes da aviação comercial, às exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações, nomeadamente, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil – Flight Time Limitation e Acordo de Empresa (AE), ainda assim, não resulta a demonstração objetiva e inequivocamente que o horário flexível do trabalhador coloque em causa e/ou agrave a gestão da operação de voo e o regular funcionamento do negocio “core” da empresa (...)**”*

2.9.1. Pela entidade empregadora é referido que:

“Não se compreende que com a argumentação acima da CITE, que assume “... razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento face às alegadas vicissitudes da aviação comercial, às exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações...” (negrito nosso), emita posterior parecer desfavorável à Reclamante com base na falta de concretização desses elementos.”

2.9.2. Que a aceitação do pedido do trabalhador, com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível de realizar PSV com dois fins-de-semana alternados de folga fixa por mês e o máximo de 2 pernoitas ou 1 voo noturno por semana; Duração máxima de PSV de 11h; Na base, em caso de irregularidades operacionais, após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 00h00, nem o PSV ser superior a 12h; Tudo no seguimento da alínea a) do n.º 3, cláusula 2.ª, do Regulamento da Proteção da Parentalidade, publicado no BTE nº 7,

de 22 de fevereiro de 2024, poria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), por a percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada pelo trabalhador corresponder a apenas 3% de toda a operação da Reclamante. Mais, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.^a e domingo, que é parte do período em que o Trabalhador pretende parcialmente excluir dos seus serviços de voos, conforme documento extraído do programa de planeamento de voos da ..., o Netline, que se junta como Doc. n.1.

2.9.3. 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, a generalidade dos pedidos de horários flexíveis que a Reclamante tem vindo a receber e que já se encontram acomodados encontram-se dentro da amplitude peticionada, excluindo os fins-de-semana e feriados.

2.9.4. E que inexistem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos.

2.9.5. Que, estando o Trabalhador parcialmente excluído 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).

2.9.6. Pelo que não é possível à ... prescindir da prestação de trabalho do Trabalhador em alguns fins de semana e feriados, como peticiona, 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.

2.9.7. Mostrando-se, assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador justificada ao estar em causa uma situação

excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento, que todas as situações apresentadas consubstanciam e concretizam – ao contrário do alegado pela CITE – claramente, razões imperiosas do funcionamento da empresa, demonstrando objetiva e inequivocamente que o pedido do Trabalhador contribui para pôr em causa o regular funcionamento da operação da

Vejamos,

2.10. No nosso entendimento, não assiste qualquer razão à entidade empregadora, porquanto consideramos que o pedido do trabalhador tem enquadramento no regime de horário flexível em conformidade com o defendido no parecer prévio emitido supra identificado.

2.11. O artigo 56.º do Código do Trabalho é corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a determinados setores de atividade, tratando-se isso sim, de um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do setor de atividade em que laboram.

2.12. Em rigor, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, refere que *“por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”* no qual não se distingue nem dias da semana, nem tipos de profissões, nem formas de organização de tempos de trabalho, pelo que, onde o legislador não distinguiu não cabe ao intérprete distinguir.

2.13. Outrossim, apesar de a entidade empregadora invocar a especificidade aplicável ao setor de atividade da aviação e de estar em causa uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador com vista à manutenção do regular funcionamento e de não dispor a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos, por o trabalhador ficar disponível para operar somente 3% dos voos que integram a operação ..., não cumpre, assim, o período de trabalho para o qual é contratada, em violação do preceituado no número 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, ainda, assim, não se mostra comprovada a inaplicabilidade os/as trabalhadores/as com a categoria profissional do trabalhador requerente, o regime especial

previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho que, como se referiu, encontra tutela legal e constitucional.

2.14. Neste contexto, consideramos que **não assiste razão à Reclamante**, atendendo a que o horário flexível requerido pelo trabalhador se deve ter por enquadrado na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.15. Quanto aos argumentos que entidade empregadora reputa como exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mormente que a percentagem de voos em regime de ida e volta existentes na faixa horária peticionada pelo trabalhador corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante e que 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, com maior afluência entre 6.ª e domingo, que é parte do período em que o Trabalhador pretende parcialmente excluir dos seus serviços de voos, **somos de manter que apesar de o empregador apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não resulta demonstrado objetivamente e inequivocamente que o horário peticionado pelo trabalhador, (por este trabalhador em concreto), ponha em causa esse funcionamento por estar em causa uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento**, por não demonstrado que não dispõe de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos e que terá como consequência a inexistência de voos suficientes para atribuir ao trabalhador.

2.16. Na verdade, atendendo à exposição da entidade empregadora, **continua a não resultar, objetivamente comprovado, que estando o Trabalhador parcialmente excluído 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).

2.16.1. E, ainda, não resulta comprovado não ser possível ao empregador prescindir da prestação de trabalho do Trabalhador em alguns fins de semana e feriados, como peticona, 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.

2.16.2. Por outroassim resultar da apreciação dos factos anteriormente analisados, constantes do parecer ora reclamado, concretamente, no ponto 2.39.:

“Sucedede que, a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.16.3. Com efeito, resulta da apreciação dos factos anteriormente analisados, por constantes no parecer ora reclamado, concretamente, no ponto 2.40.:

“a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”

2.16.4. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se** ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, **uma distribuição**

equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.17. Ora, sendo o objeto da presente Reclamação, o pedido de atribuição de efeito suspensivo e a reapreciação dos factos anteriormente analisados no Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, somos de entender que por não resultar da exposição da Reclamante a invocação e/ou a demonstração de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão e/ou que a sua execução imediata cause prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao reclamante, pelo que o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do Código de Trabalho, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

2.18. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigurando-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 545/CITE/2024, pelo que não se admite a reclamação apresentada e o pedido de atribuição de efeito suspensivo, por não se proceder à alteração do parecer.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 545/CITE/2024.

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

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar aos trabalhadores essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.