

I – OBJECTO

1.1. Em 05.04.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 13.03.2024, com os votos contra da CAP, CCP, CIP e CTP, solicitado nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

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

“(…)

..., (de ora em diante abreviadamente designada por “Reclamante” ou “...”) com sede no ..., concelho de ..., distrito de ..., pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, tendo sido notificada, em 14 de março de 2024, do V. Parecer n.º 279/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:

1. 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- O Parecer emitido pela CITE refere no seu ponto 2.23. que: «2.23. Em relação ao segundo argumento, e abstraindo a parte a que já se deu resposta no primeiro argumento, restam os pontos 7 a 9 da IR. Nos pontos 7 e 8, não assiste razão ao empregador porque, se este reter a lei que invoco, verá que esta só é aplicável quando a realização do horário flexível parte do empregador, o que não é o caso. No que toca ao ponto 9 da IR, o empregador não justifica aquilo que refere, pelo que sempre se dirá que tal não passam de meras alegações de facto, sem qualquer relevância jurídica».

7- Ora, quanto aos pontos 7 e 8 da IR, contrariamente ao que alega a CITE, o artigo 56.º não dá a possibilidade de o trabalhador escolher o tipo de serviço que pode executar. Permite, sim, escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo da prestação laboral.

8- Pelo que, o pedido de exclusão de determinado tipo de serviço — exclusão do bloco mensal de assistências — nada tem que ver com o escopo do horário flexível,

9- Quanto ao ponto 9 da IR, o facto de limitar a sua prestação laboral a voos sem pernoita, excluindo todo o período noturno, bem como todos os voos em dias não úteis implicará o não cumprimento dos tempos de trabalho mensais para os quais foi contratada, auferindo a sua retribuição na totalidade, o que viola o estabelecido no artigo 56.º, no seu n.º4, do Código do Trabalho, uma vez que a operação da ... não tem voos sem pernoita atribuíveis em dias úteis, em período diurno, que perfaçam os tempos de trabalho a que a Trabalhadora se encontra vinculada por contrato de trabalho.

10- Contrariamente ao que vem a CITE alegar: «o empregador não justifica aquilo que refere, pelo que sempre se dirá que tal não passam de meras alegações de facto, sem qualquer relevância jurídica».

11- Pese embora facilmente se compreenda que numa actividade como a da ... — voos comerciais — não se contratem tripulantes para voar das 9h às 17h em dias úteis, pois, naturalmente, a maior parte da actividade não é executada nesse horário, a ... junta, fazendo prova, as horas voadas (block time) e trabalhadas (duty time) de um tripulante sem qualquer tipo de restrição ao planeamento de voos, como Doc.1;

12- E as horas voadas (block time) e trabalhadas (duty time) de um tripulante com restrição ao planeamento de voos com apresentação a partir das 8h e chegada a calços no máximo às 18:30h, com duração máxima de PSV (período de serviço de voo) planeada de 09:00h e folgas fixas em dias não úteis, como Doc.2 (fazendo parte integrante deste documento os planeamentos dos meses de 2024, por forma a ser perceptível para a ... os voos atribuíveis a tripulantes com estas restrições);

13- Ficando demonstrado que os planeamentos com restrições como os que têm vindo a ser pedidos — excluindo pernoitas e horários noturnos e fixado folgas em dias não úteis — ficam muito longe dos plafonds para os quais os tripulantes são contratados para trabalhar (e por ele remunerados).

14- Por analogia ao horário regular, temos presente situação idêntica ao que seria um trabalhador contratado para 40h semanais prestar trabalho em somente 25h.

15- Tudo isto foi alegado no pedido de Parecer à CITE,

16- Pelo que, entende a Reclamante que a CITE não teve em conta o incumprimento do artigo 56.º do CT.

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

De facto,

18- 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,

19- 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,

20- 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.

21- 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»;

22- Concretizando-se esta informação, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6. 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.3.

Daqui advêm duas consequências,

23- 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),

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

25- 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.

26- 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.

27- 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.

28- 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 ...,

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

30- 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, n.º4, os pedidos de horário flexível não podem colocar tal obrigação em causa.

31- 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.

32- 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 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 afetadas (...)", 33-E o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/193251>: «Em cumprimento da respetiva carga horária semanal, a R. atualmente 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 56.º, 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.º nessa determinação concreta. No entanto, fê-lo em margens muito apertadas, já que lhe cabe prestar 35 horas semanais. Ao propor que o seu horário seja fixado entre as 8 e as 16:00 horas, sendo certo que terá de 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”, 32 edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)...

(...)”. E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57-º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.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 A. para organizar o horário da R. 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 R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência”.

34-Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h30 e as 09h30, nem de prestação laboral em dias não úteis, em conformidade com as limitações supra explanadas, não dispondo a empresa de meios disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos.

35-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. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 279/CITE/2024, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pela trabalhadora

2.8. Sendo o Parecer da CITE um ato administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses

legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

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

III – APRECIÇÃO

3.1. Na presente reclamação, insurge-se a entidade empregadora contra o sentido desfavorável do Parecer nº 279/CITE/2024, solicitando igualmente a atribuição de efeito suspensivo à reclamação apresentada, alegando que a CITE se limitou a emitir aquele ato administrativo sem apresentar fundamento legal, porquanto, fundamentalmente, a percentagem de voos existente na faixa horária solicitada pela trabalhadora corresponde a apenas 3% da operação de voo, ao passo que 45% da operação abrange voos noturnos e com maior afluência entre Sexta e Domingo, cenário que resulta numa “sobrecarga desproporcional exercida sobre os demais trabalhadores que, por continuarem afetos a regimes de escalas rotativos, ficam penalizados quer no que respeita à operação (as suas escalas de serviço passam a abranger os voos para os quais não existem tripulantes suficientes por entrarem na amplitude horária da generalidade dos pedidos de horários flexíveis), quer no que respeita as folgas (com a atribuição de folgas fixas aos fins de semana por força dos horários ditos flexíveis, muitas vezes, deixam de poder gozar as folgas consecutivas aos sábados e domingos, que teriam direito nos termos do AE em vigor).”

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

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

3.2. Recorde-se a fundamentação integral do parecer nº 279/CITE/2024, na qual assentou o sentido desfavorável do mesmo:

“(…)

2.16. No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho:

«Realizar Períodos de Serviço de Voo (PSV) sem repouso intermédio (idas e voltas):

- i. Apresentação a partir das 08h30 e chegada a calços no máximo até às 17h30;
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 8h00;
- iii. 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 17h30, nem o PSV ser superior a 9h;
- iv. Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (clausula 18.^a do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2.^a do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019);
- v. Folgas ao fim-de-semana e feriados».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 15 meses, cujo pai labora por turnos na mesma empresa, e a quem – portanto – precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

2.19. E menciona expressamente que vive com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumulativamente cumpridos.

2.21. Quanto à Intenção de Recusa (IR) do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; da invalidade do pedido; e das razões imperiosas do funcionamento da empresa.

2.22. Em relação ao primeiro argumento, e tal como foi aduzido nos pontos 2.16. a 2.20. do presente parecer, o pedido preenche os três requisitos legais. Donde, não assiste razão ao empregador.

2.23. Em relação ao segundo argumento, e abstraindo a parte a que já se deu resposta no primeiro argumento, restam os pontos 7 a 9 da IR. Nos pontos 7 e 8, não assiste razão ao empregador porque, se este reler a lei que invoca, verá que esta só é aplicável quando a realização do horário flexível parte do empregador, o que não é o caso.

2.24. No que toca ao ponto 9 da IR, o empregador não justifica aquilo que refere, pelo que sempre se dirá que tal não passam de meras alegações de facto, sem qualquer relevância jurídica.

2.25. Em relação ao terceiro argumento, e porque desta feita existem ligeiras nuances face ao que geralmente o empregador alega, vamos deter-nos mais concretamente nos motivos expostos. De todo o modo se antecipe que todos improcedem para o caso ora em apreço.

2.26. Quando o empregador afirma que não existe, na área laboral da requerente, uma organização de tempos de trabalho conforme é peticionado, mas imposições desta Comissão, demonstra não compreender – de facto – o que está aqui em causa.

2.27. Pela gravidade e relevância disto mesmo, passa-se então a explicar: a Lei Fundamental da República Portuguesa confere a todas as pessoas o direito à parentalidade. Da Constituição não

consta exclusão alguma do pessoal da aviação. Nenhuma legislação, em termos hierárquicos, é superior à Constituição. Logo, todo o pessoal da aviação tem direito a ter filhos.

2.28. Se o empregador, na legislação especial que regulamenta o seu setor de atividade, não previu sistema algum para os pais e mães de crianças menores de 12 anos, que ainda não têm autonomia para atenderem às suas necessidades básicas;

2.29. Ou, por outro lado, se previu um sistema que não serve o propósito de os pais e mães de crianças menores de 12 anos de idade as poderem acompanhar sem serem obrigadas a prescindir da sua fonte de rendimento, que é outro direito que a Lei Fundamental consagra para todas as pessoas, o do trabalho;

2.30. Não pode assacar responsabilidades à CITE, estando – contudo – no seu legítimo direito em recorrer à via judicial. Esta Comissão limita-se a cumprir as competências que lhe foram atribuídas por lei.

2.31. Não sendo despiciendo, aqui chegados, referir que creche alguma, ainda que funcionando de forma irrepreensível, com os melhores profissionais, 24/7, todos os dias do ano, substitui a presença de um pai ou de uma mãe (preferencialmente, de ambos) no saudável desenvolvimento de uma criança.

(...)”

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

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

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

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

3.7. O artigo 56.º do Código do Trabalho é corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita

a determinados setores de atividade, tratando-se isso sim, de um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do setor de atividade em que laboram.

3.8. Por fim, importa referir que não foi dado cumprimento do disposto no art.º 192º, n.º1, do Código do Procedimento Administrativo, porquanto face ao conteúdo da reclamação apresentada e aos fundamentos já expostos no Parecer n.º 477/CITE/2024, agora devidamente aclarados, a pronúncia da trabalhadora se afiguraria inútil para a presente resposta à reclamação daquele parecer.

3.9. A presente resposta à reclamação do Parecer n.º 279/CITE/2024 inutiliza igualmente a apreciação do pedido de efeito suspensivo apresentado pela entidade empregadora ao abrigo do art.º 189º, n.º3, do Código do Procedimento Administrativo.

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 279/CITE/2024, mantendo-se o sentido e a fundamentação constante do mesmo;
- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE JULHO DE 2024