

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 802/CITE/2024

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 802/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 3733-FH/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 31 de julho de 2024, com os votos contra dos representantes da CAP, CCP, CIP e CTP.

Processo n.º 4744-RP/2024

I – OBJECTO

1.1. Em 23.08.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 31.07.2024, 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 ..., sob o mesmo numero, tendo sido notificada, em 26 de abril de 2024, do V. Parecer **472/CITE/2024** relativo ao processo em referenda, 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 é 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 a presente Reclamação.

II. Da Ilegalidade e desconformidade 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.

Efetivamente

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- Contudo, não se compreende, nem aceita o parecer da CITE.

Com efeito,

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

8- A percentagem de voos em regime de ida e volta, conforme peticionado pela trabalhadora, para semanas alternadas, corresponde a apenas 3% de toda a operação da Reclamante.

9- Mais, 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos (cfr. documentação comprovativa já remetida à CITE), e com maior afluência entre 6.ª e Domingo, que é o período que a Trabalhadora pretende excluir, em certas semanas, dos seus serviços de voos. Daqui advêm duas consequências,

10- Estando a Trabalhadora 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).

11- E a Trabalhadora, 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 foi contratada.

12- 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.

13- Inexistem voos em número suficiente para distribuir por todos os tripulantes que têm vindo a peticionar este tipo de restrições ao planeamento de voos.

14- 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.

15- Todas estas situações apresentadas consubstanciam e concretizam, 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

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

17- 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.

18- Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar da trabalhadora 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.

19- 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.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 afectas (...)"

20- E o acórdão do Tribunal da Relação de ..., processo nº ..., 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 56, 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”, 3.ª 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 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 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”.

21- Em suma, não é possível à ... prescindir da prestação de trabalho da Trabalhadora 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.

22- 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 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 da trabalhadora 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 802/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 802/CITE/2024, alegando na reclamação apresentada, 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 472/CITE/2024, na qual assentou o sentido desfavorável do mesmo:

“(…)

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, propondo que, nas semanas em que o menor não se encontre a cargo da Requerente, realização de períodos de serviços de voo com apresentação a partir das 10h00 de 6.ª feira, após entrega do menor, e chegada a calços no máximo até às 20h00 da 6.ª feira seguinte e nas semanas em que o menor se encontre 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 apresentação a partir das 10h00 e chegada a calços no máximo até às 18h00.

Fundamenta o pedido no facto de ser mãe de uma criança com 5 anos de idade, que reside com a requerente em regime de residência alternada e não deter retaguarda familiar que a auxilie no acompanhamento do menor. Solicita que o horário perdure até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a mesma corresponde à fixação de um horário de trabalho, com exclusão de períodos noturnos e pernoitas, a qual é incompatível com a organização dos tempos de trabalho em vigor nos termos previstos no RUPT, bem como com a atividade prosseguida pela empresa, sendo o regime de rotatividade essencial na concreta organização dos tempos de trabalho.

2.29. Todavia, não refere a entidade empregadora quais as cláusulas do RUPT, nos termos do AE aplicável, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstem à sua articulação com o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho. Ora, em conformidade com o escopo daquela norma, o qual se prende com uma organização dos tempos de trabalho destinada a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (ou, no dizer da entidade empregadora, com a “disponibilidade dos progenitores em determinado horário, para assegurar a devida assistência aos filhos menores de 12 anos”), a trabalhadora vem indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário – 10h00 às 18h00 de 2.ª feira a 6.ª feira, nas semanas em que o menor está aos seus cuidados, incumbindo à entidade empregadora o escalamento da trabalhadora nos demais períodos de tempo e que ocorram fora daquela faixa horária.

2.30. Por outro lado, e conforme dispõe o art.º 57º, n.º 2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

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

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

2.33. Para tais casos, e conforme entendimento igualmente vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, **perante uma situação de colisão de direitos**, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, **como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e não sendo possível a prática, em simultâneo, de todos esses pedidos nos exatos termos em que foram solicitados, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito, neles se incluindo, naturalmente, o direito dos restantes trabalhadores tripulantes à organização dos tempos de trabalho imposta pela legislação aplicável e pelo Acordo de Empresa em vigor.**

2.34. Note-se que foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., de 26.04.2010, onde se refere que “Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”

2.35. Em rigor e ao contrário do entendimento da entidade empregadora, a legislação aplicável ao pessoal da aviação civil não afasta o regime jurídico da protecção da parentalidade que possui tutela legal e constitucional, pelo que, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à empregadora cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que não fez.

(...)

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 pugnano 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, nº1, do Código do Procedimento Administrativo, porquanto face ao conteúdo da reclamação apresentada e aos fundamentos já expostos no Parecer nº 802/CITE/2024, agora devidamente aclarados, a pronúncia da trabalhadora se afiguraria inútil para a presente resposta à reclamação daquele parecer.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

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

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 802/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 EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)