

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 983/CITE/2024

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 983/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 4730-FH/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 11 de setembro 2024, com os votos contra da CCP – Confederação de Comércio e Serviços de Portugal e CTP – Confederação do Turismo Português

Processo n.º 5653-RP/2024

I – OBJECTO

1.1. Em 04.10.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 11.09.2024, com os votos contra da CCP 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 número, tendo sido notificada, em 13 de setembro de 2024, do V. Parecer n.º 983/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 2.25. que: “De facto, da argumentação aduzida da IR não resulta que o deferimento da pretensão da trabalhadora faça o funcionamento normal da organização colapsar – nisto se traduz a expressão “exigências imperiosas do funcionamento da organização”, que ao empregador cabe preencher/demonstrar.

7- Além disso, que: “Mais se acrescente que, havendo já colegas da Requerente que gozam deste direito, há que tratá-la da mesma forma, sob pena de se estar violando o princípio da igualdade de tratamento no mercado de trabalho”.

8- Ora, com o devido respeito, não se compreende a argumentação acima transcrita, nem se entende como daquela se poderá concluir conforme pontos 2.25 e 2.26 do Parecer de que ora se reclama.

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

10- 45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.^a e domingo.

Daqui advêm duas consequências,

11- 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).

12- 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.

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, 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.

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 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 ...,

16- 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.

17- Neste sentido veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, referente ao processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt:

[...]

18- E o acórdão do Tribunal da Relação de ..., processo n.º ..., de 29 de janeiro de 2020, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/193251/>:

[...]

19- Em suma, não só não seria possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h30 e as 06h30, nem excluir 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,

20- Como o pedido da Trabalhadora não cumpre os requisitos exigidos pelos artigos 56º e 57º do CT.

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 exclusão de voos noturnos e pernoitas fora da base – 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.

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. Notificada para exercer o seu legítimo direito ao contraditório em 08.01.2025. por via eletrónica, dia 20 do mesmo mês a trabalhadora fá-lo nos seguinte termos:

«[...]

..., tendo sido notificada para se pronunciar sobre a reclamação ao Parecer 983/CITE/2024 proferido no processo supra referenciado, e que foi desfavorável a intenção de recusa da ... relativamente ao pedido de trabalho em regime

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

de horário flexível, requerido pela ora signatária, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 192.º 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) Quanto a invocada inconveniência, só por si, a infelicidade da expressão já transmite tudo quanto a ela se possa aduzir.

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

v) 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 as 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.

vi) A signatária e Associada do S.N.P.V.A.C. - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, o que determina que as 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 7 de 22/02/2024.

Nessa medida:

vii) No n.º 23 da Clausula 4.ª do RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação do 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

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

Cláusula 25.ª

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:

[tabela]

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

[tabela]

2.1 Em caso de irregularidade ocorrida no 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.

ix)

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 objeto de negociação entre a ... e o SNPVAC.
3. Situações excecionais de voos extra ou necessidade de alteração de rotas que ultrapassem os limites estabelecidos serão obrigatoriamente objeto de acordo prévio entre a ... e o SNPVAC.
4. Em medio-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 efetuados) 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.

x)

Clausula 27.^a

Período de serviço de voo repartido

1. Os limites máximos constantes da cláusula 25.^a (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.

[tabela]

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 dos limites semanal, mensal e anual do período de serviço de voo, se o intervalo for igual ou inferior a 8 horas e contado a 100%; se o intervalo for superior a 8 horas e contado a 50%.
5. Para os efeitos do repouso a que alude o número 2 da cláusula 31.^a (Tempo de repouso), o intervalo entre dois períodos de um serviço de voo repartido e tempo de trabalho.
6. Quando o intervalo coincidir, total ou parcialmente, com o período noturno, este releva para o limite de 3 períodos de serviço de voo noturno estabelecido nos números 2 e 3 da cláusula 29.^a (Período de serviço de voo noturno e período crítico do ritmo circadiano).
7. Serão deduzidos a 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 28.^a (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.

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

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.

xj)

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 no base e 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, bem como o 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 ..., 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 4B

(Definições- Período noturno de repouso).

10. No regresso a 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

[Tabela]

xii)

Clausula 33.^a

Limites mensais~ trimestrais e anuais de tempo de voo e

Limites semanais, mensais~ trimestrais e anuais do período de serviço de voo

[Tabela]

xiii)

Por sua vez, o DL 25/2022 de 15 de março, e 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.º 23.º 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.

xiv) 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.

xv) Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Clausula 33.ª do RUPT /AE mencionado, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momenta 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 executor um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva do aeronave, uma vez completado o último daqueles.

xvi) Pelo que, e 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.

xvii) A legislação aeronáutica, nacional e internacional, é muito específica, impondo especiais regras de limites de tempo de voo e repouso, que cabe a 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.

xviii) Como e 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.

xix) 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:

xx) Inexistem quaisquer limitações a execução da sua atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.

xxi) Concluindo-se, par 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.

xxii) 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.º 132.º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros , nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

xxiii) 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 trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, 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 a duração máxima de uma hora cada (art.º 47.º, n.º 3 CT). À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação a atividade específica de um Tripulante.

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

xxv) Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in CRP Anotada Vol. 1: "A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigatório, de discriminações positivas a favor da família (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstrato): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados à maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção 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 a rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro.

xxvi) Até porque esta Tripulante mais não fez do que, como se refere no n.º 2 do art.º 56.º 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.

xxvii) Pelo que dúvidas não subsistem de que a flexibilidade de horário requerida pela Tripulante se enquadra no regime definido nos artigos 56.º e 57.º do CT, sem violação do disposto no art.º 212.º, n.º 1 do mesmo diploma legal.

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

"IV.1 Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.

Esta faculdade não põe em causa o disposto no art.º 212.º n.º 1 não conferindo, aquele, qualquer prerrogativa quanto a 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,

xxix) No sentido do que aqui se defende, veja-se também: - Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de março de 2017, Proc. N.º ..., acessível em www.dgsi.pt:

[...]

xxx) - Acórdão do STJ, no processo n.º ..., 4.ª secção, de 28 de outubro de 2020, acessível em www.dgsi.pt:

[...]

Por outro lado,

xxxi) A ... reclamante vem ainda invocar o regime previsto no art.º 72 do supramencionado DL 25/2022, que transcrevemos de seguida:

Períodos de serviço de voo aplicável aos membros da tripulação técnica de um piloto

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

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 e operativo.

Ora, só por grosseira distração, parece-nos, é invocado este normativo, pois a tripulante signatária não é parte da tripulação técnica a que se refere este artigo, que se destina à classe dos pilotos.

xxxii) 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.

xxxiii) 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.

xxxiv) 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.º 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 da CRP e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

xxxv) 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.

xxxvi) Por último, e como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 13 de julho de 2021, no processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt:

[...]

Vide neste sentido também, o Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 15 de setembro de 2021, Processo n.º

Tudo visto, e em conclusão:

- Inexiste qualquer ilegalidade no Parecer emitido pela CITE, uma vez que o pedido da Tripulante esta perfeitamente apresentado e cumpre todos os requisitos legais, mormente os do n.º 4 do artigo 56.º do CT;

- Não ficaram demonstrados factos dos quais se possam aferir exigências imperiosas que justifiquem a recusa pela ... da flexibilidade horária 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 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Termos em que devera 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. 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 983/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 983/CITE/2024, solicitando igualmente a atribuição de efeito suspensivo à reclamação apresentada, alegando que a CITE emitiu um ato «ilegal e desconforme».

Refere ainda a Reclamante que «o horário petitionado é incompatível com a atividade prosseguida e com a concreta organização dos tempos de trabalho» pois «45% da operação da Reclamante abrange voos noturnos, e com maior afluência entre 6.^a e domingo», o que tem como consequências «uma sobrecarga desproporcional exercida sobre os demais trabalhadores» ficando «a Trabalhadora fica disponível para operar somente 3% dos voos», «em violação do preceituado no número 4 do artigo 56º do Código do Trabalho».

Cita, ainda, a Reclamante, dois acórdãos do Tribunal da Relação, de Évora e de ..., para concluir que «o pedido da Trabalhadora não cumpre com as exigências legais», uma vez que o solicitado «implica a desregulação» dos turnos existentes, o que limita, «desproporcionalmente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe».

3.2. Recorde-se a fundamentação integral do parecer nº 983/CITE/2024, na qual assentou o sentido desfavorável do mesmo:

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

2.22. Tendo em conta que nenhum do primeiro par de argumentos consta do n.º 2 do artigo 57.º do CT, que exceciona as situações em que é permitido ao empregador indeferir este tipo de solicitação, ambos improcedem para o caso ora em análise.

2.23. Relativamente ao último argumento aduzido, o setor da aviação – com todas as especificidades que lhe são insitas – não é superior à lei. Nenhuma área de atividade o é.

2.24. Assim sendo, conquanto respeite, quer o PNT contratualizado com o empregador, quer o RUPT, a trabalhadora reúne as condições necessárias para solicitar este regime especial de laboração, pensado pelo legislador para cuidadores de menores de 12 anos de idade. Sendo que o empregador não logra fundamentar as exigências que alega, como lhe era devido.

2.25. De facto, da argumentação aduzida na IR não resulta que o deferimento da pretensão da trabalhadora faça o funcionamento normal da organização colapsar – nisto se traduz a expressão «exigências imperiosas do funcionamento da organização», que ao empregador cabe preencher/demonstrar.

2.26. Mais se acrescente que, havendo já colegas da Requerente que gozam deste direito, há que tratá-la da mesma forma, sob pena de se estar violando o princípio da igualdade de tratamento no mercado de trabalho».

3.3. Atendo-nos à questão principal, sublinhada pelo Reclamante, recomenda-se nova leitura do artigo 56.º/4 do Código do Trabalho, onde é patente a expressão «no horário realizado pelo empregador» - mas nada obsta a que aquele seja realizado pelo/a requerente. Assim sendo, e desde que mencione em que condições quer prestar serviço, durante quanto tempo, e refira que vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação, os três requisitos formais a que um pedido deste tipo tem de obedecer consideram-se cumulativamente cumpridos, como diz o Parecer.

Quanto às três consequências decorrentes das alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, reitera-se que a aviação não é exceção à Lei Fundamental, tendo – os/as seus/suas trabalhadores/as – o mesmo direito a constituir família e a conciliá-la com o trabalho do que as pessoas que trabalham noutros setores económicos.

Mais se diga que, 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. A presente resposta à reclamação do Parecer nº 983/CITE/2024 inutiliza a apreciação do pedido de efeito suspensivo apresentado pela entidade empregadora ao abrigo do art.º 189º, nº3, 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 983/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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 29 DE JANEIRO DE 2025