

Resposta à Reclamação do Parecer n.º 938/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 938/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 4827/FH/2023, de 24 de outubro de 2023, aprovado por maioria dos membros da cite, com os votos contra da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e CTP – Confederação do Turismo Português

Processo n.º CITE-RP/5429/2023

I – OBJETO

1.1. Em 31.10.2023, a CITE recebeu, do empregador da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 938/CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«Excelentíssima Senhora Presidente,

..., (de ora em diante abreviadamente designada por Reclamante ou ...), com sede no ... concelho de Lisboa, distrito de Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, tendo sido notificada, em 27 de outubro de 2023, do Parecer n.º 938/CITE/2023 relativo ao processo em referenda, vem, muito respeitosamente, nos termos e para as 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 as fundamentos seguintes:

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

1. Atendendo a que:

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

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

(c) a produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à ora 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 Inconveniência do Parecer Prévio Desfavorável

3. De acordo com o previsto no art.º 185.º, n.º3, do Código do Procedimento Administrativo, as Reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado.

4. Entende a ora 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.

Ora,

6. Refere a CITE, no seu parecer, que todos os requisitos formais do pedido de horário flexível apresentado pela Trabalhadora ... se encontravam cumpridos, uma vez que também o período normal de trabalho (PNT) teria sido respeitado;

Sucedede que,

7. A amplitude horária apresentada pela Trabalhadora no seu pedido de horário flexível não permite o cumprimento do PNT a que está obrigada, porquanto apenas permite o cumprimento de 6 horas de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 30 horas.

8. Este pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 30 horas, pelo que não preenche os requisitos do regime de horário flexível, nomeadamente do n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a Trabalhadora se encontra vinculada.

9. Motivo pelo qual não podia a CITE ter emitido parecer desfavorável à intenção de recusa.

11. De facto, em situações idênticas, a CITE pronunciou-se favoravelmente à intenção de recusa da Reclamante, conforme Parecer n.º S-CITE-11005/2023, de 30-08-2023, que se junta como Documento n.º 1.

12. Havendo desconformidade de decisões em situações idênticas.

III. Do Fundamento da Recusa

17. A ora Reclamante é uma empresa que se dedica à aviação comercial, tendo, por imposição regulamentar, um período de laboração normal na área operacional e de navegação de 24 horas diárias, sete dias por semana e 365 dias por ano.

18. Este modelo de funcionamento não é novo e não constitui, portanto, qualquer circunstância desconhecida pelos seus trabalhadores e com a qual os mesmos não podiam contar.

19. A Trabalhadora desenvolve a atividade inerente a categoria profissional de ... na ..., pelo que conhece o modelo de funcionamento em escalas de serviço em vigor na empresa e das regras aplicáveis ao planeamento de escalas.

20. As funções de ... descritas supra não são desempenhadas de acordo com um horário de trabalho nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras

próprias da aviação (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação Europeia de Flight Time Limitation).

21. Com efeito, os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de CAB são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPVAC, publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006.

22. Não são, pois, definidos nos moldes ditos normais previstos no Código do Trabalho, não tendo a Trabalhadora um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-lei 25/2022 de 15 de Março e o Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro de 2012 - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da aviação civil não estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de voo, plafonds de horas voadas e limites quanto ao repouso após voo, bem como horas voadas em período noturno.

23. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se ao pessoal navegante um modelo de horário flexível pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam abrangidos por horário de trabalho.

24. Conceito não aplicável ao Pessoal Navegante, mas, sim de planeamentos mensais de voos e plafonds legais de horas voadas e em serviço.

25. Contrariamente ao alegado pela Trabalhadora na sua apreciação, a legislação especial sobrepõe-se à geral e a atividade prosseguida pela Reclamante é legislada por normativo especial.

26. Tal, como é óbvio, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

27. Violando, desde logo, o exigido pelo n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

28. Naturalmente, a atribuição de um (horário flexível não pode culminar na inexistência de atividade atribuível.

29. Entendeu já esta Comissão ser de alterar o sentido de um Parecer Previa, o que se requer.

30. Nestes termos, conclui-se o seguinte:

(a) O pedido da Trabalhadora não cumpre com as exigências legais, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º Código do Trabalho, não permitindo o cumprimento do período normal de trabalho a que está obrigada, na medida em que equivale a horário inferior ao período normal de trabalho semanal.

(b) Este pedido consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, o que não se coaduna como tipo de atividade prosseguida pela Reclamante.

(c) O modelo de funcionamento da Reclamante e as exigências regulamentares e de serviço público

que lhe são impostas determina que, na área de voo, sejam organizadas escalas de serviço com normas e regras muito apertadas, o que condiciona a utilização de poucos recursos (tripulantes) disponíveis, não conseguindo atualmente a Reclamante prescindir dos poucos recursos de que dispõe.

(d) 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.

31. A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes, bem como produzir prova adicional.

Termos em que devera ser deferida a presente Reclamação, revogando-se a anterior decisão e substituindo-se a mesma por Parecer Favorável à decisão da ... de intenção de recusa da concessão de regime de horário flexível».

1.2. Por carta datada de 20.12.23, rececionada pela CITE oito dias depois, a trabalhadora exerceu o seu direito ao contraditório, referindo, nomeadamente:

«Exma., Senhora Presidente

..., ..., ... n.º... residente na ..., tendo sido notificada para se pronunciar sobre a reclamação ao Parecer 938/CITE/2023 proferido no processo supra referenciado, e que foi desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, requerido pela ora signatária, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 192 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) O argumento de que aos Tripulantes não lhes é atribuído um período normal de trabalho e, como consequência, no entender da reclamante não existindo o conceito de o tempo de trabalho normal, mas sim de acordo com uma escala de serviço, é falacioso, desde logo, por tentar escamotear que às relações laborais em apreço se aplica um Acordo de Empresa, onde existem limites bem definidos de PSV, com plafonds diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais.

iii) A signatária é associada do S.N.P.V.A.C. — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, pelo que, às relações laborais entre a mesma e a Ré, para além das disposições legais gerais, aplica-se o Acordo de Emergência publicado no BTE n.º 29, 1.ª Série, de 08/03/2021 e, na parte não suspensa por este instrumento, o A.E./PNC, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 8, de 28/02/2006, com as alterações insertas no BTE n.º 40 de 29/10/ 2006, no BTE n.º 45 de 08/12/ 2011, no BTE

n.º 41 de 08/11/2017 no BTE n.º 49 de 08/12/2018 e no BTE n.º 13 de 08/04/ 2019.

Pelo que:

1- No n.º 23 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, aí são fixados os limites de tempo de trabalho e o repouso obrigatório, tudo em conformidade com as regras nacionais e internacionais da aviação. (Cláusulas 25, 26, 27, 31, 33 do RUPT);

2- Por sua vez, o DL 25/2022 de 15 de março, é o diploma que na nossa legislação nacional que 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 239 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.

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

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

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

Inexistem quaisquer limitações à execução da sua atividade, sendo 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.

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 139 CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos art.º 242 e 252 do Código do Trabalho.

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 do CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tripulante.

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

Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in CRP Anotada Vol. 1: [...]

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

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

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

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 2608/16.3T8MTS.P1, acessível em www.dgsi.pt:

- Acórdão do STJ, no processo n2 3582/19.OT8ISB.L1.S1, 4 seção, de 28 de outubro de 2020, acessível em www.dgsi.pt:

5- Assim é que os argumentos da ..., vide, a desqualificação do pedido como de horário flexível, já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.

6- Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito

plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas aborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

7- Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, [...]

8- No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59.º, n.º 1, al. b) e 67.º, n.º 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT).

9- Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente, um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.

10- Por último, dir-se-á que a ... ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores tripulantes, está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Por outro lado,

11- Não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido compromete irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

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.

12- Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, 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 Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Tudo visto, e em conclusão:

- não ficaram demonstrados factos dos quais se possam aferir exigências imperiosas que justifiquem a recusa pela ... da flexibilidade de horário requerida pela Tripulante;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 deverá a reclamação ser julgada improcedente com todas as consequências legais. Pede Deferimento».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

2.2. De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

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

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

2.5. 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 (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. 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).

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 938/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora

2.8. Tal parecer foi votado por maioria em reunião tripartida, datada de 24 de outubro de 2023 pelos membros presentes.

2.9. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, 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.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

2.11. Após solicitar, em sede de questão prévia, o pedido de suspensão dos efeitos do Parecer, o empregador, notificado do Parecer n.º 938/CITE/2023, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

2.12. A Reclamante argumenta, em primeiro lugar, que o Parecer é ilegal e inconveniente. Isto, porque deste documento consta que a trabalhadora cumpre o PNT quando este facto, alegadamente, é falso, o que leva a que o solicitado seja, efetivamente, a redução da carga horária a que a trabalhadora se encontra vinculada, «motivo pelo qual não podia, a CITE, ter emitido parecer desfavorável à intenção de recusa» - cf. ponto 9 da Reclamação

2.13. E acrescenta: «De facto, em situações idênticas, a CITE pronunciou-se favoravelmente [...] havendo desconformidade de decisões [...]» - cf. pontos 11 e 12 da Reclamação

2.14. Em segundo lugar, a Reclamante discorre sobre o fundamento da recusa.

2.15. Começando por descrever o setor em que exerce atividade, a Reclamante refere a função

profissional da trabalhadora e lembra que esta obedece a um regime próprio. Que, no seu entender, é tão especial, que nem comporta o cumprimento do Código do Trabalho, no que à parentalidade diz respeito – pontos 17 a 22 da Reclamação

2.16. O que a Reclamante aparenta desconhecer, é que também o regime da flexibilidade horária tem natureza especial, tendo sido especificamente criado pelo legislador para atender às necessidades de trabalhadores/as que tenham a seu cargo crianças menores de 12 anos de idade.

2.17. Ora, de acordo com os princípios gerais do Direito Civil, sempre que há uma colisão de direitos, a resolução passa por atentar àquele que tem maior valor. Que, sem dúvida, será a assistência da mãe aos filhos menores, sob pena de incorrer num crime de abandono dos mesmos.

2.18. É que, recorde-se, aqui estamos a lidar, não só com uma trabalhadora cujo marido trabalha no mesmo setor (a que são, portanto, aplicáveis as mesmas disposições especiais, face às outras áreas económicas), como a requerente é mãe de uma família numerosa, tendo quatro filhos entre os 4 e os 10 anos de idade.

Cruzada a Reclamação com a resposta da trabalhadora, e pela mesma ordem com que os argumentos do empregador foram invocados:

2.19. Em primeiro lugar, o argumento à cabeça improcede, porquanto o Parecer emitido pela CITE, desfavorável ao empregador ora Reclamante, não é ilegal (até pelos motivos devidamente explicitados pela trabalhadora no exercício do direito ao contraditório); e, sendo inconveniente – enfim – é um problema que só à ... diz respeito resolver.

2.20. Em segundo lugar, alegar que a atividade desenvolvida pela empresa, através de funções como as prestadas pela trabalhadora, não se coaduna com o gozo de direitos fundamentais, é – a todos os níveis – incoadunável com qualquer tipo de legislação, seja a nível europeu, nacional ou laboral.

2.21. Repita-se, para que fique bem claro: se uma mãe de quatro filhos menores, casada com um colega de trabalho que labora segundo um regime especial dada a área de atividade em que se insere, não pode praticar um horário que lhe permita cuidar das crianças, quais são as alternativas? Proibir-lhe o direito fundamental a formar família? Ou deixá-la abandonar menores entre os 4 e os 10 anos de idade à sua sorte?

2.22. Recomenda-se, a este propósito, à Reclamante, uma leitura na íntegra da CRP, donde resulta claro que todos/as podemos ser, profissionalmente, o que quisermos, ao mesmo tempo que a constituição de família é passível de coexistir.

III - CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente Reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 938/CITE/2023, de 24 de outubro.

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

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024