

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 162/CITE/2024**

**Assunto:** Resposta à reclamação referente ao processo de 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, com o n.º CITE/FH/290/2024, aprovado por maioria dos membros da CITE presentes na reunião Tripartida de 31 de janeiro, 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, com os votos contra da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal e CTP – Confederação do Turismo Português.

### **Processo de Reclamação n.º RP/1130/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 22.02.2024, a CITE recebeu, por email e por carta registada, da entidade empregadora ... reclamação do Parecer prévio relativo à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** O referido Parecer com o n.º 162/CITE/2024, referente ao Processo n.º CITE-FH/290/2024, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 31 de Janeiro de 2024, com os votos contra da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e da Confederação do Turismo de Portugal (CTP), foi desfavorável à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

**1.3.** Nos termos e para os efeitos do artigo 191.º do Código do Procedimento Administrativo, a reclamante ..., entidade empregadora, expõe a sua reclamação nos seguintes termos que a seguir se transcreve:

(...)

#### **II. Da Ilegalidade e Inconveniência do Parecer Prévio Desfavorável**

3. *De acordo com o previsto no artigo 185., n 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 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 ... 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 dos limites de tempo de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas permite o cumprimento de 7 horas de trabalho diário, descontada a hora de refeição, em cinco dias por semana, o que equivale a 35 horas.*
8. *Este pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35 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.*
10. *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**.*
11. *Havendo desconformidade de decisões em situações idênticas.*
12. *Ainda, o Artigo 56.º do Código do Trabalho somente dá a possibilidade de escolha, dentro de certos limites, das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário; não dando, portanto, a possibilidade de escolha do tipo de serviço a desempenhar dentro dessas margens/limites horários;*
13. *Não se entendendo, por isso, o pedido de exclusão do Bloco Mensal de Serviço de Assistências (BMSA);*
14. *Pelo que, o pedido apresentado cai fora do escopo do estabelecido pelo Código do Trabalho nos seus artigos 56.º e 57.º,*
15. *Motivo pelo qual não podia a CITE ter emitido parecer desfavorável à intenção de recusa.*

### **III - Do Fundamento da Recusa**

16. *A 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.*
17. *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.*

18. *A Trabalhadora desenvolve a actividade inerente à categoria profissional de "Comissário/Assistente de Bordo (CAB)" na ..., pelo que conhece o modelo de funcionamento em escalas de serviço em vigor na empresa e das regras aplicáveis ao planeamento e escalas.*
19. *As funções de Assistente de Bordo 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**).*
20. *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.*
21. *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. 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 o voo, bem como a horas voadas em período noturno.*
22. *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.*
23. *Conceito não aplicável ao Pessoal Navegante, mas, sim, de planeamentos mensais de voos e plafonds legais de horas voadas e em serviço.*
24. *A legislação especial sobrepõe-se à geral e, a atividade prosseguida pela Reclamante, é legislada por normativo especial.*
25. *E, ainda que se quisesse aplicar o regime geral sem olhar à especificidade do regime especial, o pedido não cumpre com o exigido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, conforme suprarreferido.*
26. *Ao pedido da trabalhadora subjaz o incumprimento do estipulado no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que, auferirá o vencimento por inteiro sem cumprir os limites de tempo de trabalho (horas de block e horas de duty) para os quais foi contratada;*
27. *Consequentemente 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»;*
28. *Além do que, o Artigo 56.º do Código do Trabalho somente dá a possibilidade de escolha, dentro de certos limites, das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário; não dando,*

- portanto, a possibilidade de escolha do tipo de serviço a desempenhar dentro dessas margens/limites horários;*
29. *Não se entendendo, por isso, o pedido de exclusão do Bloco Mensal de Serviço de Assistências (BMSA);*
30. *Pelo que, o pedido apresentado cai fora do escopo do estabelecido pelo Código do Trabalho nos seus artigos 56.º e 57.º.*
31. *Entendeu já esta Comissão ser de alterar o sentido de um Parecer Prévio, o que se requer.*
32. *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 dos tempos de trabalho a que está obrigada, na medida em que consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal e mensal.*
  - b) *O pedido da Trabalhadora inclui a exclusão de um tipo de serviço incluído nas funções contratas, o que viola o escopo do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
  - c) *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 - criando um modelo/turno à parte, desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.*
  - d) *(...)*
33. *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.***

*(...)*

**1.4.** Em 01.03.2024, por carta registada, a trabalhadora foi notificada da reclamação apresentada pela entidade empregadora, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA e pela trabalhadora nada foi dito.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 892/CITE/2024, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

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

**2.4.1.** A CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da administração pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

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

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

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

2.6. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.7. E nestes termos, a entidade empregadora invoca que de acordo com o previsto no artigo 185.º n.º 3 do CPA, as reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado.

2.8. Entende a entidade empregadora que o Parecer n.º 162/CITE/2024, aqui em apreço, padece de ilegalidade e inconveniência, motivo pelo qual apresentou a Reclamação a que ora se responde.

2.9. Acrescenta, ainda, que a CITE, de acordo com o previsto no n.º 2 do art.º 266.º da Constituição da República Portuguesa, está subordinada à Constituição e à Lei e deve atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

2.10. E, ainda, que a **CITE refere, no seu parecer, que todos os requisitos** formais do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora **se encontravam cumpridos**, uma vez que que também o período normal de trabalho (“PNT”) teria sido respeitado, **sucedendo que a amplitude horária apresentada pela Trabalhadora no seu pedido de horário flexível não permite o cumprimento dos limites de tempo de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas permite o cumprimento de 7 horas de trabalho diário, descontada a hora de refeição, em cinco dias por semana, o que equivale a 35 horas, consubstanciando uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35 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.



**2.10.1.** Pelo que o **pedido da Trabalhadora não cumpre com as exigências legais**, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não permitindo o cumprimento dos tempos de trabalho a que está obrigada, na medida em que consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal e mensal.

**2.10.2.** Que **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.

**2.10.3.** Mostrando-se, assim, que o **pedido da Trabalhadora inclui a exclusão de um tipo de serviço incluído nas funções contratadas, o que viola o escopo do artigo 56.º do Código do Trabalho** e subjaz uma alteração da concreta organização dos tempos de trabalho existente no sector - mormente, através da fixação de horários e exclusão de pernoitas - criando um modelo/turno à parte, desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, implicando a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

Vejamos,

**2.11.** No nosso entendimento, não assiste qualquer razão à entidade empregadora, porquanto consideramos que o pedido da trabalhadora tem enquadramento no regime de horário flexível em conformidade com o defendido no parecer prévio emitido.

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

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

**2.14.** Outrossim, apesar de a entidade empregadora invocar a especificidade aplicável ao setor de atividade da aviação, na realidade não se mostra comprovada a inaplicabilidade os/as trabalhadores/as com a categoria profissional da trabalhadora requerente, o regime especial previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho que, como se referiu, encontra tutela legal e constitucional.

**2.15.** De resto, o pedido elaborado e apresentado pela trabalhadora, atende às regras específicas da aviação, na medida em que coincide com a modalidade de organização dos tempos de trabalho para os/as trabalhadores/as da empresa que se encontram a gozar do direito à dispensa para amamentação/aleitação.

**2.16.** Tal como a trabalhadora requer no seu pedido: *“(..).Para o efeito e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, requer que lhe seja atribuído horário de trabalho: realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), com exceção de dias de feriados que ocorram num dos dias em que não esteja de folga e, com, pelo menos, um fim de semana de folga por mês, nos seguintes termos: i) **apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 15h30**; ii) **Duração máxima de PSV planeada de 8h00**; iii) **Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 15h30 nem o PSV ser superior a 9 horas**; iv) **Durante este período, a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT) (tudo em conformidade com a al. a) do n.º 3 da Clausula 2.ª do Regulamento de Proteção da maternidade e paternidade publicado, no BTE n.º 13, da maternidade de 08/04/2019); mais declara, ainda, que a requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, face à circunstancia de outro progenitor se encontrar ausente vários dias por semana, o que torna difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro (...)**”.*

**2.17.** Desta forma, **não se acompanha o entendimento da entidade empregadora de que a trabalhadora violou o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do CT**, tendo-se como válido o pedido formulado pela requerente.

**2.18.** Tal como **não se pode aceitar o argumento de em situações idênticas a CITE se pronunciou favoravelmente à intenção de recusa da Reclamante, conforme Parecer n.º S-CITE-11005/2023, de 30-08-2023, Parecer n.º 791/2023 referente ao Processo FH/3677/2023**, aprovado por unanimidade dos membros presentes em 30 de agosto de 2023, a CITE ter emitido parecer favorável *“por se verificar que a amplitude horária apresentada (8h00-16h00) não permitia à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 7h00 de trabalho diário, em cinco dias*



por semana, o que equivale a 35h00 semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semana”, **porquanto outroassim resulta do pedido apresentado pela trabalhadora no parecer que ora se reclama, por a amplitude horária apresentada (6h30-15h30) permite cumprir 8h00 de trabalho diário**, descontada a hora de refeição, **perfazendo a 40 horas semanais**.

**2.19.** Neste contexto, consideramos que **não assiste razão à Reclamante**, atendendo a que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.20.** Quanto aos argumentos que entidade empregadora reputa como exigências imperiosas do funcionamento do serviço, consideramos, tal como já referido no parecer que ora se reclama, que apesar de entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não resulta a demonstração inequívoca que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloque em causa o regular funcionamento de voo, do negócio *core* da empresa, considerando os meios humanos disponíveis e necessários, por não lograr demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções e ao número de trabalhadores/as necessários/as, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

**2.21.** Outroassim já resultando da apreciação dos factos anteriormente analisados, por constantes no parecer ora reclamado, uma vez que o argumento da “(...) **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, pelo que 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 (...)”, se aborda na menção de “(...)apesar de a entidade empregadora indiciar as dificuldades próprias funcionamento de voo, do negócio *core* da empresa, que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude

da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

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

**2.20.2.** Que **perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.21.** Ora, sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos anteriormente analisados, não resulta da exposição do Reclamante a invocação de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, entendemos que o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do mesmo diploma legal, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

**2.22.** Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 162/CITE/2024 não se procedendo à alteração do mesmo.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 162/CITE/2024.

**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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE MARÇO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**