

PARECER N.º 10/CITE/2023

Assunto: 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.

Processo n.º 4994-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 15.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Em 15.11.2022 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora supra referida, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

Eu, ..., Vendedora, a exercer funções na ... de ..., informo que em 31-07-2019 requeri a atribuição de um horário flexível e, deste mesmo requerimento, foi acordado um horário de trabalho com a entidade patronal em 28-08-2019 tendo, o mesmo iniciado em 01-10-2019.

Face ao exposto, recorda que, sucintamente foi acordado que durante a semana (dias uteis) o meu horário seria flexível de acordo com a possibilidade de poder ir buscar o meu filho a escola/creche dentro do horário de funcionamento da mesma.

Em relação aos fins de semana e feriados foi acordado que integraria o normal horário de funcionamento estipulado pela empresa.

Por fim, em relação às folgas, as mesmas continuariam rotativas de acordo com o horário em vigor.

Reitero tudo o que foi referido no requerimento inicial, nomeadamente a continuação do meu filho ... de 4 anos a frequentar a escola/creche "... " na localidade de ...

Que o meu cônjuge, ..., ..., continua a prestar serviço no ..., trabalhando em serviço operacional, estando integrado numa escala de serviço rotativo variável incluindo fins-de-semana.

Declaro que, o horário de trabalho anteriormente mencionado e atualmente em vigor foi por mim aceite pois, nos anos transatos, foram os avós paternos que cuidaram do meu filho nos fins de semana e feriados sempre que possível.

Com o passar destes 4 anos de vida do meu filho, os avós paternos foram ficando mais debilitados devido à idade encontrando-se atualmente sem condições físicas e psíquicas para cuidar do mesmo.

Perante estes factos, informo que não existe mais nenhum familiar próximo e disponível que possa cuidar do meu filho nos fins de semana e feriados.

Assim sendo, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, apelando aos bons ofícios de V.ª Ex.ª, venho muito respeitosamente solicitar que, seja reavaliado o meu pedido de concessão de trabalho em horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, ..., em que seja possível durante a semana (dias uteis) continuar com o horário de saída em concordância com o horário de encerramento da creche e, deixar de ter folgas rotativas começando a ter folgas fixas nomeadamente aos fins de semana e feriados.
(...)"

1.3. Por carta datada de 05.12.2022 e entregue na mesma data, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

"(...)

Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Acusamos a receção, no dia 15 de novembro, da comunicação dirigida à ..., solicitando, para além da atribuição de um horário entre as 08h00 e as 19h00, folgas fixas aos fins de semana e feriados.

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho e do regime de descanso semanal**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os **períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. solicita um horário de trabalho entre as 08h00 e as 19h00. Aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e os **períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, o trabalhador apenas poderá escolher as horas de entrada e saída conforme as opções determinadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando de forma expressa ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.

Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. E precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso** (art.º 213 e 56.º, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[nestas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.**» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. E, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e a margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal entendimento resulta do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido a 18.05.2016, onde se decidiu 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). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma **alteração do regime de folgas**, com folga fixa aos sábados, domingos e feriados. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o qual "[c]omo manifesta ação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, e ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará não prestará trabalho (arts. 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT)". Mais ainda, o pedido relativo aos feriados não tem qualquer fundamento e é legalmente impossível. Com efeito, é completamente absurdo que um trabalhador possa impor, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal, muito menos por via do regime de horário flexível! Seria, desde logo, uma situação que colocaria em causa o princípio da igualdade, por comparação com os restantes trabalhadores da empresa. E acrescente-se que, se por hipótese não prestar trabalho em dia de feriado, isso irá acarretar, inevitavelmente, a perda de retribuição.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe, na respetiva Clausula 1.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano (...)", dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, como descanso ao sábado, excluindo-se as sábados compreendidos nas férias.

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo a tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo como regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada na loja ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público de segunda a domingo entre as 09h00 e as 21h00. Contudo, o período de funcionamento da loja situa-se entre as 08h45 e as 21h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 6 trabalhadores, 3 a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, dos quais 3 trabalhadores têm filhos no seu agregado familiar.

2. Com exceção da Responsável de Loja, as trabalhadoras exercem a função de vendedor, sendo todos eles indispensáveis devido ao quadro reduzido de trabalhadores em loja.
3. Entre outras tarefas, V. Exa. é responsável pela abertura ou fecho de loja, atendimento/venda ao cliente, registo em caixa, implantação das instruções de visual merchandising, receção de mercadoria, reposição de artigos em loja e arrumação da loja.
4. V. Exa., à semelhança dos restantes trabalhadores na loja, receberam formação para o exercício das funções inerentes a um vendedor.
5. Existem três trabalhadores em loja com restrições na elaboração dos seus horários.
6. A Responsável de Loja tem de realizar predominantemente horário de abertura por causa das suas funções e responsabilidades.
7. Por outro lado, V. Exa., à semelhança de outra Trabalhadora (...), tem um acordo de alteração do horário de trabalho, que foi celebrado na sequência da apresentação de um pedido de horário flexível.
8. Uma vez que, ao abrigo desse pedido de horário flexível, foram solicitados horários fixos, as Partes procederam, em alternativa, à celebração de um acordo de alteração do horário de trabalho, reconhecendo, dessa forma, que o regime de horário flexível não permite a fixação de um horário de trabalho.
9. Com efeito, entre a Empresa e V. Exa. foi celebrado um acordo de alteração do horário de trabalho a 28 de agosto de 2019, o qual foi renovado pela última vez em 2021, tendo, por isso, cessado a sua vigência a 30 de setembro de 2022.
10. O referido acordo estipula o seguinte:
 - a. Horário de trabalho organizado entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira;
 - b. Horários diversificados aos sábados e domingos;
 - c. Dias de descanso semanal determinados pelo Empregador, ao abrigo do regime de horários diversificados.
11. Para além deste, a Empresa celebrou com trabalhadora ... um acordo de alteração de horário de trabalho, mas que neste caso é anterior ao de V. Exa, já que foi celebrado a 01 de novembro de 2018.
12. O acordo da trabalhadora ... define o seguinte:
 - a. Horário de trabalho organizado entre as 08h15 e as 17h15, de segunda a domingo;
 - b. Dias de descanso semanal determinados pelo Empregador, ao abrigo do regime de horários diversificados.
13. A Trabalhadora ... também apresentou, em data idêntica a V. Exa., um pedido de horário flexível, que inclui um pedido de folgas fixas.
14. Significa isto que todos os 3 trabalhadores a tempo inteiro têm de fazer horário de abertura, algo que tem um impacto muito grande na loja.
15. Todavia, graças à gestão que tem vindo a ser feita, tem sido viável, até à data, a concretização dos horários solicitados.
16. Para além disso, V. Exa. e a outra trabalhadora (...), com acordo mantiveram o regime de folgas rotativas.
17. Ainda assim, no caso de V. Exa., era possível a elaboração dos horários de acordo com o regime de horários diversificados aos sábados e domingos.
18. Todos os restantes trabalhadores em loja têm os seus horários de trabalho organizados de acordo com o regime de horários diversificados, verificando-se ainda a aplicação do regime de folgas rotativas.

19. Todos os horários estão inseridos no período de funcionamento já identificado, entre as 08h45 e as 21h00, observando-se, habitualmente, a seguinte distribuição:

a. 1 trabalhador na abertura (08h45)

b. 1 trabalhador as 09h00;

c. 1 trabalhador as 10h00 (trabalhador a tempo parcial ou a tempo inteiro);

d. 1 trabalhador a entrar as 12h00 (se for trabalhador a tempo inteiro) ou as 17h00 (no caso de trabalhador a tempo parcial).

20. Por norma, a Trabalhadora ... iniciava o horário às 08h45 e V. Exa. às 09h00.

21. Em termos mínimos, a loja precisa de, pelo menos, o equivalente a 3 trabalhadores a tempo inteiro (ou 4 trabalhadores, sendo dois a tempo parcial), para assegurar todas as tarefas inerentes ao seu funcionamento diário.

22. Deste modo, assegura-se o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho, garantindo-se, igualmente, uma distribuição equitativa dos horários a realizar, por forma a que os trabalhadores tenham condições para melhor conciliarem a sua vida privada e profissional.

23. Os períodos de maior afluência verificam-se aos sábados e aos domingos, entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 15h00 e as 18h00, o domingo é o dia da semana em que se verifica maior período de vendas.

Ora,

24. V. Exa. pretende, por via do presente pedido de horário flexível, a atribuição de um horário de trabalho entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira, e ainda folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.

25. Conforme já se referiu, vigorou entre V. Exa. e a Empresa um acordo de alteração do horário de trabalho até 30/09/2022, nos termos já referidos.

26. À data, V. Exa. está, pois, sujeita ao regime de horários diversificados e folgas rotativas.

27. Por conseguinte, V. Exa. pretende, neste momento, impor de forma unilateral uma alteração ao seu horário de trabalho, limitando o poder de direção da loja na sua elaboração.

28. É também certo que, no passado, foi possível a loja a organização do seu horário entre as 08h00 e as 19h00.

29. Não se pede olvidar que, ainda que por via de um acordo de alteração ao horário de trabalho vigente no passado, a atribuição de um horário fixo, no período da manhã, teve implicações diretas na conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores em loja (que, como já foi referido, tem, na sua maioria, filhos no agregado familiar).

30. Mas se, até à data, tem sido possível acomodar esse horário, tal só se ficou a dever devido ao facto de tanto V. Exa., como a trabalhadora ... conservarem a disponibilidade para prestar a sua atividade aos sábados e domingos.

31. Assim, estando agora a loja confrontada com a pretensão de imposição unilateral de uma modificação ao regime de descanso semanal, tal impacta drasticamente a gestão dos tempos de trabalho.

32. O que implica que deixe de ser possível a atribuição do horário de trabalho solicitado, pois colocam-se novas problemas na gestão dos horários (ex. num cenário em que V. Exa. e a trabalhadora ... tenham folgas fixas, na transição entre fins de semana e dias de semana a loja pode não conseguir garantir o descanso mínimo obrigatório entre jornadas ao trabalhador que tenha de fazer horário de abertura).

33. Para além disso, se forem atribuídas folgas fixas a V. Exa., bem como à Trabalhadora ... que apresentou um pedido idêntico, isso inviabilizará o funcionamento da loja aos fins de semana, principalmente aos domingos.

34. Conforme já foi referido, a loja tem um quadro de 3 trabalhadores a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, incluindo-se nos trabalhadores a tempo inteiro a Responsável de Loja, cujas funções implicam, por um lado, que tenha de fazer horários de abertura, e, por outro, que não possa dedicar grande parte do seu tempo às tarefas de venda e atendimento ao cliente.
35. Pelo que, na prática, contam-se 2 trabalhadores a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, para assegurar o funcionamento durante todos os 7 dias da semana, todos os dias do ano (com exceção dos dias 25 de dezembro e 1 de janeiro), e por um período que se situa entre as 08h45 e as 21h00.
36. Também já aqui se mencionou que a loja carece de pelo menos 3 trabalhadores a tempo inteiro ou 2 trabalhadores a tempo inteiro e 2 a tempo parcial por dia, para que se possa ser assegurado o funcionamento da loja.
37. Sucede que, nos termos do contrato coletivo aplicável ao setor, a loja está obrigada a atribuir a todos os trabalhadores, por ano, um número mínimo de domingos.
38. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe, na respetiva Clausula 10.^a, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com **quinze domingos** por ano (...).
39. Atendendo ao quadro de pessoal reduzido e ao facto de a loja estar aberta ao público todos os 7 dias da semana, caso seja atribuído o horário e o regime de folgas solicitado existirão domingos em que a loja não terá trabalhadores em número suficiente, algo que impede, pura e simplesmente, o funcionamento da loja!
40. Algo que é ainda mais agravado se a Trabalhadora ... também tiver folgas fixas.
41. A fim de avaliar a viabilidade da atribuição do horário e do regime de folgas, foram feitas várias análises aos horários de trabalho e constatou-se, através das simulações efetuadas, que existirão, domingos em que a loja só tem 1 trabalhador a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial!
42. Ou então apenas 3 trabalhadores a tempo parcial, o que simplesmente impede a abertura e funcionamento da loja no seu horário habitual!
43. Não podendo a loja contar com V. Exa., nem com a Trabalhadora ..., e considerando que está a empresa obrigada a conceder um n.º mínimo de domingos a todos os seus trabalhadores, existirão fins de semana em que não estarão presentes os trabalhadores necessários.
44. Acrescente-se ainda que, no caso particular de V. Exa., foi igualmente solicitado que os dias de feriado também passassem a ser dias de folga.
45. Ora, isso é manifesta e legalmente impossível.
46. Todavia, os feriados são dias de trabalho no âmbito da atividade da loja, pelo que, caso venha a ser emitido parecer desfavorável à recusa, a não prestação de trabalho nesses dias acarretará a perda de retribuição.
47. Posta isto, a atribuição do horário solicitado colocaria em causa o funcionamento da loja, levando a um défice de capacidade para o atendimento ao cliente e para garantir as várias tarefas relacionadas com a loja e as suas diferentes áreas.
48. Esta situação **implicaria a contratação de um novo trabalhador para, pelo menos, compensar os fins de semana**, o que é absolutamente impossível e inviável dada a dimensão e rentabilidade da loja.

49. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes, isto se não estiver numa situação em que não é possível o seu funcionamento.

50. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário requerido, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

Em suma,

51. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

52. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o regime de folgas solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.

53. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto.

54. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores e implicando encargos acrescidos para a loja, o que compromete a sua viabilidade financeira.

55. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significaria excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

56. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

57. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

58. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., vendedora, a exercer funções na Loja ..., Empresa ..., em ..., notificada para se pronunciar, no prazo de 5 dias sobre a intenção de indeferimento do seu pedido de Alteração de Horário de Trabalho,

Venho por este meio, oferecer os fundamentos de facto e de direito que, certamente, levarão V. Exi.^a a alterar a intenção anunciada, e a final deferir a pretensão, oportunamente apresentada, o que se faz nos termos seguintes:

1- A trabalhadora pediu a fixação das folgas semanais rotativas para os fins-de-semana, pelo motivo de ter um filho menor, com 4 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2- Cumpre ressaltar, que mora apenas com seu filho e seu cônjuge, ..., ..., que continua a prestar serviço no ..., trabalhando em serviço operacional, estando integrado numa escala de serviço rotativo variável, incluindo os fins-de-semana, como já dito na carta anterior.

3- Desta forma, seu filho de 4 anos não tem com quem ficar aos fins-de-semana, considerando que este frequenta a escola/creche "...", em ..., que funciona somente de segunda a sexta.

4- Sem creche aos fins-de-semana e não havendo familiares com quem deixar o filho, nem mesmo os avós paternos, que cuidaram do neto ao longo destes 4 anos e encontrando-se atualmente sem condições físicas e psíquicas para cuidar dele, é impossível conciliar a vida familiar com a atividade profissional, o que fere os direitos que lhe são garantidos na Constituição da República Portuguesa.

O artigo 59.º - Direitos dos trabalhadores - da Constituição da República Portuguesa (CRP), estatui:

"1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e **a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;**"

E o artigo 67.º - Família - consagra:

"1. A família, como elemento fundamental da sociedade, **tem direito à proteção da sociedade e do Estado** e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:

a) a g) (...);

h) **Promover**, através da concertação das várias políticas sectoriais, **a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**"

Por sua vez, o artigo 68.º - Paternidade e maternidade - prescreve:

1. Os pais e as mães têm direito à proteção **da sociedade e do Estado** na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

5- Outra questão relevante é que a empresa empregadora não apresentou qualquer facto que impossibilitasse o normal funcionamento da loja de ... e nem sequer apresentou argumentos sobre a impossibilidade de substituir a trabalhadora. Sobre isso, o nº 2, do artigo 57.º do Código do Trabalho (Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível) é bem claro no que diz respeito à recusa do pedido por parte do empregador:

"Art.º 57.º n.º 2: **O empregador apenas pode recusar o pedido** com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."

6- A empresa empregadora também se limitou a interpretar o artigo 56.º do Código do Trabalho, ao argumentar que o direito ao horário flexível consagrado no Código do Trabalho, nada tem a ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no citado artigo.

7- Ora, a inclusão do descanso semanal, incluindo sábados e domingos, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, foi recentemente apreciada pelo Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 17.03.2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, e no Acórdão de 22.06.2022 (relator Ramalho Pinto), ambos in www.dgsi.pt, conforme trecho transcrito abaixo:

"Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT "entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal", sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal". O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas, ao contrário do que sucederia no exemplo proposto pelo Recorrente de um pedido de aumento salarial (Conclusão D) que nada tem a ver com o tempo de trabalho. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.

Como a trabalhadora referiu no seu pedido a alteração dos seus dias de descanso acabava por lhe acarretar um grave prejuízo económico, que em grande medida comprometeria o escopo legal do regime de horário flexível."

8- Tal tema também foi consolidado em recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, publicado em 12.10.2022 (Relator Domingos Morais), em processo ajuizado pela empresa ...:

Pelo exposto;

"Processo n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1

O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares."

Requer-se, respeitosamente, a V. Ex.^a a compreensão do pedido, porque para uma mãe, a proteção e bem-estar dos nossos filhos está acima de tudo.

A empresa possui um elevado número de colaboradores e que seria apenas, necessária uma reorganização de horários de modo a acolher todas as pretensões em causa e que tem consagração constitucional.

Acredita-se, por isso, que, ponderados todos os factos em causa, não deixará de V. Ex.^a de acolher os fundamentos alegados e deferir o pedido oportunamente apresentado, alterando assim a intenção de indeferimento notificada, dado que, daí não resultaria qualquer prejuízo para o bom funcionamento da loja.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir 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 com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a

vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita a prorrogação do horário flexível “(...) *em que seja possível durante a semana (dias uteis) continuar com o horário de saída em concordância com o horário de encerramento da creche e, deixar de ter folgas rotativas começando a ter folgas fixas nomeadamente aos fins de semana e feriados. (...)*” para acompanhamento do seu filho com 4 (quatro) anos de idade.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.29. A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

2.30. O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo o requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

2.31. Ainda que estejamos perante uma prorrogação de um horário flexível, verifica-se, que por um lado, que o agora solicitado não corresponde ao praticado até à data e, por outro lado, nos casos de prorrogação, o pedido deverá conter a mesma formalidade legal de um pedido inicial. Assim, face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

2.32. Por outro lado, verifica-se ainda, que a trabalhadora também não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor, tal como determina o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.33. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.34. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.35. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho

em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)