



PARECER N.º 215/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 1089 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30.11.2011, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., Enfermeira Graduada, do quadro da Unidade ... – Centro ..., onde presta serviço em Regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado com Relação Jurídica de Emprego Público, bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 06.10.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. Que, “Em 04 OUT2011, telefonicamente, foi indicado à signatária pela Enf.ª Chefe do Centro ... — ..., que passaria a integrar a equipa multiprofissional da ..., em regime de turnos e serviço aos fins-de-semana”;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4. “Atendendo à referida comunicação, concluiu a mesma que se tratava de uma imposição superior, o que contraria desde logo o disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Anexo ao Despacho n.º10143/2009 de 20 de Março, quando se refere à candidatura voluntária como forma de constituição de uma ..., assim como o sentido do próprio Despacho quando refere: «No processo de implementação das ... parece ser útil aproveitar o impulso de autonomia e de iniciativa própria dos profissionais que tem resultado de forma muito adequada no desenvolvimento de outra das unidades funcionais»;
- 1.5. “Além de que, nunca a signatária declarou por qualquer forma o seu interesse em pertencer à ..., nem tal lhe foi, questionado;”
- 1.6. “Como referido inicialmente, foi dado conhecimento à signatária que o regime referente aos horários a praticar na ... é o de turnos entre as 08H00 e as 20H00, alargado aos períodos de fim-de-semana”;
- 1.7. “O que, por via da situação pessoal e familiar da signatária, lhe é humanamente impossível corresponder face às responsabilidades familiares com que se debate no seu dia-a-dia;”
- 1.8. “Pois, como é já do conhecimento de V. Ex.^a a signatária vê-se obrigada a gerir a sua vida profissional com os horários escolares dos seus filhos, menores de idade de 12 e 6 anos, em particular no que respeita ao transporte, ao apoio escolar no domicílio e inclusive à segurança, pois tem receio que os mesmos permaneçam no referido domicílio sem a sua presença;”
- 1.9. “Tendo em conta ainda que, como agravante, o seu marido continua a não poder prestar-lhe qualquer apoio pessoal ou familiar, por se



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

encontrar na Região Autónoma da Madeira, onde ainda desempenha funções no âmbito profissional;”

- 1.10. “Pelo que, enquanto se mantiver a situação descrita, não é do seu interesse pertencer à ...;”
- 1.11. “Por, no caso em apreço, lhe causar grande prejuízo pessoal para si e para os referidos descendentes de 12 e 6 anos de idade”;
- 1.12. “No entanto, tendo por um lado em conta a situação pessoal e familiar, e por outro, a salvaguarda da prossecução do serviço face à eventual necessidade de inclusão de mais um enfermeiro na ... «...», a signatária considera as seguintes possibilidades”:
- 1.13. “De acordo com o n.º 1 e n.º 4, do artigo 12.º do Anexo ao Despacho n.º 10143/2009, de 20 de Março, promover entre todos os profissionais a coordenação e o acordo sobre um horário de trabalho a praticar pela signatária no quadro das funções para que viesse a ser designada no âmbito da ..., de modo a poder conciliar a sua integração na referida ... e a sua vida familiar”;
- 1.14. “Ou, ainda ao abrigo das responsabilidades familiares da signatária e com vista à sua integração na ..., que seja concedido à mesma horário flexível, conforme direito previsto no artigo 35.º, n.º 1 p) e artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12.02, o qual assentaria numa prestação de serviço entre Segunda e Sexta-Feira, a iniciar-se nunca antes das 09H00 e a terminar nunca depois das 17H00, diariamente”;
- 1.15. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora através do Ofício datado de 20 de Outubro e recepcionado em 21 de Outubro de 2011, conforme aviso de recepção, constam os seguintes argumentos:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Informa-se que o mesmo mereceu o parecer do Sr. Enf.— Director, que a seguir se transcreve e a deliberação de concordância do Conselho de Administração de 19/10/2011.

O pedido de horário/flexível solicitado do pela Sr.ª Enfermeira ... não se enquadra nos horários existentes nas unidades funcionais do Centro ..., em que os enfermeiros integrados nas Equipas de Saúde Familiar elaboram horários a quatro semanas de 2ª a 6ª” feira através do Plano Assistencial do Centro de Saúde das 9 horas às 19 horas, os enfermeiros das UCC elaboram e aferem horários a quatro semanas em que o horário é de 2 feira a Domingo entre as 9 e as 19 horas”.

- 1.16.** A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 9 de Novembro de 2011, conforme se transcreve:

“A nossa associada supra— identificada é Enfermeira Graduada do quadro da ... e está colocada no Centro de Saúde ..., em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado.

Requeru lhe fosse concedido, como é seu direito. **“horário flexível”** tendo em consideração que é mãe de três filhos menores

- ..., nascido em 03/09/1995:

- ..., nascida em 29/10/1998: e

- ..., nascido em 28/05/2005, sendo que os dois mais novos têm respectivamente, 13 e 6 anos de idade e seu marido Sr. Intendente da PSP ... está colocado na

Balizou o seu pedido nas disposições legais aplicáveis.

Até ao presente, no entanto, não lhe foi concedido.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Inconformada, solicitou a nossa intervenção, o que fazemos por entendermos que a nossa associada tem toda a razão.

Ora, a nossa associada tem a seu cargo seus três filhos, todos menores, consigo conviventes encontrando-se seu marido e pai dos menores colocados na

E só com parecer desfavorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego) e decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, é possível a recusa de atribuição de horário flexível (cfr. art.º 57.º do citado Código do Trabalho).

Sendo certo como é reconhecido pela lei (cfr. art.º 33.º do CT que concretiza a previsão do art. 68.º da Constituição)

Em qualquer caso e de harmonia com o artigo 67.º da Constituição.

Tem, pois, direito, a nossa associada, a horário flexível que lhe permita acompanhar e assistir seus filhos menores, direito este inadiável e irrevogável, porque de interesse e ordem pública.

A nossa Constituição, no art. 1.º, proclama o princípio da dignidade da pessoa humana e é nele “que repousa a unidade **de** sentido, de valor e de concordância prática do sistema de **direitos** fundamentais. **A dignidade da pessoa humana, como princípio axiológico** fundamental da República, **fundamenta** e confere unidade aos **direitos** fundamentais, desde os direitos pessoais (direito à vida, à integridade física e moral, etc.), até aos direitos sociais (direito ao trabalho, à saúde, à habitação) passando pelos direitos dos trabalhadores (direito à segurança no emprego, liberdade sindical, etc.), como se diz, citando autorizada doutrina, no acórdão do Tribunal Constitucional n.º 155/2004 (in D.R. 1- A, n.º 95, de 22/Abril/2004, a págs. 2460 - sendo nossos o destacado). E,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A Constituição, no art.º 58.º garante o direito ao trabalho, em condições de “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho em condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”.

Mercê da sua inserção sistemática, trata-se de um “direito fundamental” dos trabalhadores — beneficiando, pois, do “*regime especial*” previsto para os direitos, liberdades e garantias” (cfr Cristina M. M. Queirós. “Direitos Fundamentais (Teoria Geral)“, Coimbra Editora. 2002, págs. 149). Ora,

Consoante o art.º 2.º da Constituição, “*a República portuguesa é um Estado de direito democrático, baseado... no respeito e na ,garantia de efectivação dos direitos e liberdades fundamentais ...* “. E,

Constitui tarefa fundamental do Estado “garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático” art.º 9.º b), da CRP. O que

Pois, se analisa no princípio da máxima efectivação dos direitos fundamentais.

É em perfeita obediência a este princípio da “máxima efectivação dos direitos fundamentais” que os artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho proíbem qualquer tipo de discriminação nomeadamente quanto as “oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, e às condições de trabalho ...”.

Compaginado com o *princípio da boa-fé* (cfr. art.º 266.º, n.º 2. da Constituição), *obriga a concluir que a natureza acessível da fundamentação tem como corolário dever ela ser apreensível por qualquer administrado, mesmo que não especializado ou conhecedor*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

das questões técnicas e jurídicas subjacentes” (cfr. Drs. Alexandre Sousa Pinheiro e Mário João de Brito Fernandes, Comentário à IV Revisão Constitucional”, edição da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1999. pág. 553). Ou

Nas palavras do Supremo Tribunal Administrativo, “esta exigência acrescida de uma fundamentação *acessível* só pode entender— se numa perspectiva finalista de acessibilidade do interessado ao conteúdo integral da motivação contida na decisão administrativa, em ordem a colocá-lo, sem mais, na posse de todos os elementos que o elucidem sobre o teor e fundamentos da decisão” (cfr, com destaque nosso, o acórdão de 19/Fevereiro/2003. Proc^o n^o 87/03 — **disponível em <http://www.dgsi.pt>**). **E,**

Também ali se pode ler: “Este Supremo Tribunal tem vindo a decidir em diversos arrestos, reflectindo a acrescida exigência do texto constitucional resultante da revisão de 1997, e a orientação jurisprudencial do Tribunal Constitucional em tal matéria, o entendimento de que a notificação deve conter obrigatoriamente os elementos essenciais apontados no artigo 68.º do CPA (entre os quais se encontra o texto integral do acto), sob pena de se ter por inverificado o requisito de eficácia subjectiva relativamente ao acto em causa que, deste modo, não será oponível ao interessado”.

a) Seja o presente admitido e, conhecendo-se dele, tendo em consideração o estatuído nas normas legais citadas, bem como no art^o 1040^o n^o 1 do Código de Processo nos Tribunais Administrativos se digne informar da motivação de facto e de direito, caso a decisão seja denegatória do direito que assiste à nossa associada

b) Se digne mandar passar e entregar-lhe certidão da acta contendo a deliberação do Conselho de Administração que tenha indeferido o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pedido da nossa associada da atribuição de horário flexível, como é seu direito”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.4.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.4.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.4.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.5. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.6. Na verdade, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

- 2.7.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores do sector público que tenham filhos menores de 12 anos.²
- 2.9.** No caso em análise, a trabalhadora requereu a atribuição de um horário flexível de forma a poder gerir a sua vida profissional com os horários escolares dos seus filhos, menores de idade de 12 e 6 anos, em particular no que respeita ao transporte, ao apoio escolar no domicílio e inclusive à segurança, pois tem receio que os mesmos permaneçam no referido domicilio sem a sua presença, tendo em conta ainda que, como

² A alínea c) do artigo 299.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro foi revogada pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 124/2009, de 17 de Novembro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

agravante que o seu marido continua a não poder prestar-lhe qualquer apoio pessoal ou familiar, por se encontrar na região Autónoma ..., onde ainda desempenha funções no âmbito profissional.

- 2.10.** Assim, concretizou a trabalhadora o pedido de flexibilidade de horário assente numa prestação de serviço entre Segunda e Sexta – Feira, a iniciar-se nunca antes das 09h00 e a terminar nunca depois das 17h00, diariamente.
- 2.11.** A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que o pedido “não se enquadra nos horários existentes nas unidades funcionais do Centro de ..., em que os enfermeiros integrados nas Equipas de Saúde Familiar elaboram horários a quatro semanas de 2ª a 6ª feira através do Plano Assistencial do Centro de Saúde das 9 horas às 19 horas, os enfermeiros da ... elaboram e aferem horários a quatro semanas em que o horário é de 2ª feira a Domingo entre as 9 e as 19 horas”.
- 2.12.** Ora, os motivos alegados pela Unidade Local de Saúde do ..., não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não especifica quantos enfermeiros existem naquela unidade funcional do Centro de ..., nem concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.13.** Acresce que, de acordo com a informação da entidade empregadora e do relatório dos CTT, a carta registada sob o n.º ..., enviada pela Unidade Local de Saúde ... a comunicar à trabalhadora, ora requerente, os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, foi por ela recebida, em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

21.10.2011, pelo que, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação da CITE, até dia 31.10.2011.

2.14. Ora, a carta da entidade empregadora com o referido processo foi enviada a esta Comissão, em 30.11.2011, pelo que, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como o processo não foi submetido à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

2.15. Por último cumpre referir que, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redacção actual adoptada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

2.16. Assim, em sede de conclusão, importa referir que cabe à entidade empregadora pública elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à entidade negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo novo Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** Cumpre ainda referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora, Enfermeira Graduada, ..., por considerar que o pedido se encontra aceite nos seus precisos termos, em virtude da aplicação do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da trabalhadora indicar à entidade o prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível que solicitou, nos termos do ponto 2.15 do presente Parecer.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**