

PARECER N.º 366/CITE/2016

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 1132 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.07.2016 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço de Pediatria.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora de 08.06.2016, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“..., casada com ..., a exercer funções no ..., como enfermeira, no departamento de Pediatria, com contrato de trabalho em vigor em regime de horários contínuos, vem junto de V.ª Ex.ª expor e a final requerer o seguinte:

1. A Exponente trabalha, como disse, na Pediatria no ..., onde é enfermeira, em regime de horários contínuos, sem qualquer distinção dos outros colegas, isto é, tanto pode cumprir horário de manhã, como de tarde, como de noite.

(...)

3. A Exponente e o marido foram pais de uma menina, em 30 de setembro de 2010, a ..., que vai fazer seis anos de idade, juntando cópia do cartão de cidadão da filha, como documento n.º 1.

4. O marido da Exponente iniciou em 2015 atividade profissional em empresa privada, onde teve de aceitar trabalhar com possibilidade de lhe ser marcado horários

além das 20 horas, o que sucede na maior parte do tempo, juntando para o efeito, cópia do contrato de trabalho do marido, como documento n.º 2.

5. E por isso, na maior parte dos dias de semana, o marido da Exponente chega a casa muito para lá das 21 horas.

6. A Exponente, quando o seu horário de trabalho no ..., é de tarde ou de noite, tem um grave problema com a filha, posto que não tem quem fique com a menor, até que o marido chegue a casa e precisa de andar a pedir a familiares ou amigos, o que se traduz no desgaste e instabilidade emocional para a criança e uma preocupação e igual desgaste para os pais, máxime a aqui Exponente, que é mãe.

7. Não tem a Exponente possibilidades de resolver a questão de outra forma, nem o cônjuge o consegue, pois já solicitou alteração de horário mas não obteve aceitação, posto que uma das condições que lhe impuseram na contratação foi aceitar trabalhar em horários que lhe fossem marcados e que teria de aceitar e não poderia contrapor, nomeadamente, com problemas familiar. Cfr. Cláusulas segunda e sétima do contrato, junto como documento n.º 2

8. O problema tende a agravar-se quando a menor passar a frequentar a escola, o que sucederá a partir de setembro do corrente ano, e não tem a Exponente a menor hipótese de solução que não seja estar em casa, durante a semana, a hora de ir buscar a menor ao colégio até às 18H30.

9. Situação que para o cônjuge é impossível e tendo aquele contrato de trabalho a termo e estando obrigado a trabalhar em qualquer horário, se solicitar alteração, pode o contrato não lhe ser renovado, sendo certo ainda que a mãe está mais apta a tomar conta da menor, por até trabalhar em área de pediatria.

10. Se à Exponente lhe for fixado um horário flexível, mas que se inicie de manhã cedo (pode ser a partir das 08H00 até as 16H00, o problema fica resolvido e já poderá estar em casa a tempo e horas para cuidar da menor todos os dias da semana.

(...)

12. Ainda nos termos da lei, quando o horário de trabalho é fixado por turnos, como é o caso da Exponente, os turnos devem ser feitos, sempre que possível, de acordo com as preferências e as necessidades familiares dos trabalhadores.

(...)

16. Assim e atento o disposto na CRP e na lei, a Exponente vem requerer a V.^a Ex.^a, que lhe seja fixado para exercer as suas funções, para o período entre as 08H00 e as 16H00, de segunda a Sexta de cada semana, porque está em causa a assistência à sua filha menor, com cinco anos ainda, a qual documenta que é sua filha e junta declaração da Junta de Freguesia, comprovativa de que a menor vive consigo, documento n.º 3 e declaração de colégio comprovativa do horário de saída da menor, documento n.º 4.

Pretende assim a Requerente que V. Ex.^a defira ao requerido, passando a ser-lhe fixado um horário flexível, mas essencialmente centrado na parte da manhã, no limite até às 16H00 de cada dia.”

1.3. A 27.06.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação n.º ..., que a seguir se transcreve:

“(...)

4 -Sobre o assunto o Sr. Enfermeiro Supervisor, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) Tendo analisado o pedido de horário fixo efetuado pela Sra Enfermeira ..., n.º mec.º ..., do Serviço de Pediatria 9, e após ouvir a Sr.^a Enf.^a Chefe do Serviço, devo referir o seguinte:

- Atualmente na Pediatria 9 (Infeto e Gastro) a equipa de Enfermagem conta com 13 elementos, dos quais:

-12 são do sexo feminino e a média de idades em junho 2016 é de 43 anos, sendo que 8 estão acima dessa idade;

- 4 enfermeiras tem mais de 50;

- 1 enfermeira está em período de amamentação com horário reduzido em 2 horas/turno;

- À exceção de 4 elementos em CITTI, todos os restantes são Contratos de Funções Públicas;

- A Unidade tem a lotação de 12 camas das duas especialidades e respetivos hospitais-dia (HD5), e necessita de 14 enfermeiros para manter em todos os turnos o mínimo de dois elementos, mais um de manhã para reforço e outro para os HDs. Como se percebe estas necessidades ultrapassam facilmente a utilização dos 13 existentes, mesmo sem férias, e por isso necessitando de mais elementos ativos e a

fazer todos os turnos, o que, pela contingência atual da política de recursos humanos, e pela caracterização acima referida, dificilmente se consegue.

- A considerar este horário fixo nos turnos das manhãs, toda a restante equipa ficará nas tardes e noites;

- A requerente iniciou funções em março de 2001, fez pós graduação em Enfermagem de Saúde Infantil e Pediátrica em 2010, e alega necessitar do horário fixo de 2.^a a 6.^a por motivos familiares;

- Analisando a necessidade referida, o contrato do marido é também nesse horário de 2^a a 6^a não ocupando feriados nem fins de semana;

- O horário das Tardes (15.30-23h) parece de facto ser difícil de conciliar, o mesmo já não se verificando com o das Noites e com os turnos aos fins de semana e feriados; Assim e tendo em conta tudo o que foi referido pela requerente e a situação atual do serviço, proponho que seja permitido à requerente fazer um horário mais adequado às suas necessidades familiares, nomeadamente sem o turno da Tarde em todos os dias da semana.

Pelo serviço tudo será feito para permitir que a requerente tenha um horário adequado às suas necessidades familiares, esperando a curto/médio prazo um rápido equilíbrio da dotação da equipa de enfermagem deste serviço, até para fazer face às 35 horas/semanas.

Não sendo determinante, esta proposta encerra em si mesmo o compromisso da requerente não utilizar o seu tempo livre em outras atividades profissionais, uma vez que todo o esforço da equipa da Pediatria 9 para lhe facilitar o horário está dependente das suas alegadas necessidades familiares.

A Direção de Enfermagem tudo fará para flexibilizar, facilitar o exercido profissional e adequar até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas nunca pode perder de vista o objetivo principal e final da atividade - que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados.”

(...)

II - Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa o horário de trabalho que pretende praticar;

2 - A trabalhadora junta atestado emitido pela Junta de Freguesia de ... comprovativo do agregado familiar;

3 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins de semana constitui um sério prejuízo para este ...

(...)

6 - Acresce informar que existem 75 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.

7 - Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste ...

8 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.

9 - O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.

10 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.

11 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.

12 - Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.

13 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.

14 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.

15 - Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou

sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...

16 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.”

1.4. Com data de 05.07.2016 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa do ..., nos seguintes termos:

“..., Enfermeira, em serviço no Serviço de Pediatria, com contrato de trabalho em vigor em regime de horários contínuos, tendo apresentado requerimento a requerer alteração de horário e notificada da decisão e indeferimento e para, em cinco dias úteis, se pronunciar sobre o indeferimento vem fazê-lo impugnado a decisão, que é ilegal e infundamentada, mantendo a Requerente todo o requerido, com base e fundamentos seguintes:

1. A decisão a que se responde, viola a lei e não tem fundamento de facto, nem de direito, e, caso se mantenha nos moldes comunicados, no que não se acredita, será, obviamente objeto de impugnação, no tempo, meios e foro próprios, adiantando-se que, tendo a trabalhadora a expectativa de ver deferido o pedido, por ser um direito seu, a decisão comunicada, causou e causa dano psicológico na trabalhadora, que não deixará de o imputar.

2. A Requerente mantém tudo o que alegou em sede de requerimento inicial, por ser verdade e porque tem integral cabimento o requerido, como aliás consta na informação na qual se funda a decisão, o qual informa que, pelo menos parcialmente o requerimento (na parte da tarde) pode ser atendido.

3. A Requerente, adiantou claramente que o seu problema de horário tem a ver com as tardes e início das noites, por razões de impossibilidade de ter quem tome conta da sua filha até que o marido chegue a casa e precisa de andar a pedir a familiares ou amigos o que se traduz em desgaste e instabilidade emocional para a criança e uma preocupação e igual desgaste para os pais, máxime a aqui Exponente que é mãe, o que se reflete na sua saúde.

4. Esclareceu ainda a Requerente que não tem qualquer outra possibilidade de resolver a situação, sendo certo que é do conhecimento da Requerente terem sido atendidas outras situações de alteração de horário por razões pessoais, tendo-se, e

bem, diga-se, flexibilizado o horário de trabalho a colegas por razões, obviamente, imperiosas.

5. A Informação n.º ..., refere que o Sr. Enfermeiro Supervisor, ..., transcrito no ponto 4 da Informação, deu um parecer em que informa ser de deferir parcialmente o requerido, nas partes da tarde, sem prejuízo para o serviço, conforme página 2 parágrafo 6.º da Informação.

6. No ponto 5 da mesma Informação, refere-se, e bem, que o Requerido pela aqui signatária, trata-se do exercício de um direito, aliás, com consagração Constitucional.

7. Na mesma informação, no ponto 5, transcrevem-se os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que, atento o que interessa se transcreve somente o seguinte:

(...)

9. Ora, no ponto II — Conclusão, é expresso que a trabalhadora, aqui Requerente, cumpre todos os requisitos legais, formais e materiais, e o direito não lhe pode ser negado.

10. E, acima de tudo, a conclusão 15, na página 7 da informação, refere que até á data (qual?) todos os pedidos de alteração de horário ou de organização de tempo de trabalho, motivados, nomeadamente, por razões de parentalidade, eram autorizados.

11. Ou seja, por um lado a informação e parecer da Sra. Coordenadora da área de pessoal, refere claramente que a trabalhadora reúne as condições para que seja deferido o pedido, por ser um direito da mesma e que foi exercido no tempo, forma e modo legal.

12. Acrescenta que existem dificuldades no funcionamento das enfermarias por redução de pessoal, mas adianta que isso decorre de redução de enfermeiros, por política restritiva orçamental, mas não refere nunca que o pedido é impossível e deve ser indeferido, deixando por outro lado subentendido que o requerimento deve ser deferido, tendo por base a proposta do Sr. Enfermeiro Supervisor, que aqui se transcreve da página 2 da informação:

“... Assim e tendo em conta tudo o que foi referido pela requerente e a situação atual do serviço proponho que seja permitido à requerente fazer um horário mais adequado às suas necessidades familiares, nomeadamente sem o turno da tarde em todos os dias da semana.”

13. Este Sr. Enfermeiro Supervisor, desde logo deixa expresso que o serviço tudo fará para que a requerente tenha um horário adequado às suas necessidades familiares, verificando-se assim que, do ponto de vista da organização do trabalho, o requerido não é impeditivo e inexistente fundamento para ser indeferido.

14. Ou seja e concluindo, a decisão de indeferimento comunicada carece de base legal e factual, sendo que, em nenhum ponto da informação em que o despacho de indeferimento se sustenta, se vê fundamento para tal indeferimento, pelo contrário, vê-se, sim, razões, de facto e de direito, para que a pretensão da requerente seja deferida. Repete a requerente do seu requerimento inicial o seguinte:

15. Nos termos legais, o horário de trabalho deve “Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;” sic.

16. Ainda nos termos da lei, quando o horário de trabalho é fixado por turnos, como é o caso da Exponente, os turnos devem ser feitos, sempre que possível, de acordo com as preferências e as necessidades familiares dos trabalhadores.

(...)

20. A requerente cumpre os requisitos legais e constitucionais e, por via deles, tem direito ser-lhe fixado um horário flexível por razões de parentalidade conforme o peticionou.

21. A informação do serviço, é clara referindo a possibilidade da trabalhadora ter esse horário não colidindo com nenhum serviço.

22. Inexistente fundamento para o indeferimento, aliás, intenção de indeferimento, que, a manter-se, deve, obrigatoriamente ser objeto de comunicação à Comissão para a Igualdade de Trabalho.

23. A qual emitirá parecer vinculativo para V. Ex.^a e que, decerto, determinará que seja atribuído horário flexível à trabalhadora, pelo menos, durante a semana, atentas as razões de parentalidade invocadas.

Temor em que se impugna a intenção e indeferimento, devendo ser atendido o peticionado pela requerente nos exatos termos em que o peticionou, ou, pelo menos, conforme o propõe o Sr. Enfermeiro Coordenador.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“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.”

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 atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 receção do pedido do/a trabalhador/a, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

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

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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam

o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 16:00h de segunda a sexta-feira.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Assim sendo, os motivos alegados pelo ..., apesar de apresentar razões que indiciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.10.** Por outro lado, a entidade patronal também adianta, enquanto fundamento à intenção de recusa, a existência de enfermeiros/as com dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos de idade. Diga-se que esta situação não tem fundamento legal, tal como decorre do disposto no n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei nº 437/91, de 8/11, não sendo uma obrigação e apenas podendo ser executada desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

2.11. Desta forma, saliente-se 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 desfavorável 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.