

PARECER N.º 344/CITE/2020

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 3143-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.07.2020, por correio registado datado de 06.07.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no serviço ..., naquela entidade empregadora.

1.2. Em 06.03.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...), Assunto: Pedido de horário em regime de horário de trabalho flexível e consequente mudança de serviço para ...

..., ..., a exercer funções no Serviço ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de 10 anos com o seguinte horário de trabalho:

Tendo em conta que me encontro nas 35 horas semanais, pretendo horário das 9 às 16 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para poder deixar e levantar a menor na creche pois não tenho nenhum apoio familiar.

Período para intervalo de descanso diário compreendido entre 12 e as 13:00 horas.

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação, (em documento anexo a este pedido).

O pedido de mudança de serviço, prende-se pelo facto de no serviço onde estou efetiva, o mesmo não poder ser realizado, por isso solicito a mudança para o serviço de ..., onde o mesmo poderá ser compatível. (...)"

1.3. Em 17.06.2020, a entidade empregadora remeteu por correio eletrónico, a intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Exma. Senhora ...

...

Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, sou pelo presente a remeter ao Vosso Conhecimento, intenção de recusa sobre Pedido de Horário Flexível que requereu, por parte da responsável para o efeito, encarregada e ...

Face ao hiato temporal que decorreu entre a receção do pedido formulado por V. Ex.^a e a análise do mesmo, importa atender a situação pandémica que atravessamos e os efeitos que a mesma reproduziu face ao cumprimento dos prazos estabelecidos por lei.

Assim, a publicação da Lei n.º 16/2020 de 29 de maio veio regulamentar as medidas de desconfinamento nos Tribunais e conseqüente levantamento da suspensão dos prazos administrativos e judiciais que vigoravam devido ao estado de emergência decretado.

Como tal e, atento ao supra exposto, dispõe de 5 dias para, querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a intenção de recusa face ao pedido efetuado, como dispõe o art.º 57º n.º 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o documento suprarreferido, para os devidos efeitos.

Sem mais de momento, encontro-me disponível para qualquer esclarecimento adicional. (...)

Pela ..., foi proferida a seguinte informação:

"(...) Muito boa tarde,

Conforme solicitação apresentada pela ..., ..., do serviço de ..., cumpre-me informar de que a funcionária é necessária no serviço para colmatar os rácios existentes. Sendo assim, torna-se possível, a mobilidade da mesma para um serviço de acordo com as suas necessidades, (horário de trabalho flexível) mediante a sua substituição.

Nota: Os horários de trabalho no ... são de jornada contínua, pelo que não é compatível com o horário solicitado pela funcionária. (...)"

Pelo Departamento jurídico foi proferida a seguinte informação:

"(...) Requerida a intervenção deste Gabinete Jurídico, no seguimento do pedido de Horário Flexível por parte da Sr. ..., cumpre informar V. Exas. do seguinte:

Instada a pronuncia da superior hierárquica e gestora ..., veio a mesma informar que tal pedido consubstancia um inconveniente para o Serviço em que a trabalhadora se encontra afeta na medida que a trabalhadora se apresenta como necessária para colmatar o défice de recursos humanos ali existente.

Consequentemente, não se vislumbra a possibilidade de aceitação do requerido, nos exatos termos em que o mesmo foi proposto.

Levamos a conhecimento de V. Exas. para análise e eventual discussão, sendo certo que se encontram reunidos os requisitos legais para o efeito, bem como, foram cumpridos todos os prazos legais exigidos.

Destarte,

*Caso seja do entendimento desse Digníssimo Conselho de Administração, pela concordância com a indicação proferida pela ..., em não lograr acordo com a Trabalhadora Requerente, deve a presente informação ser remetida a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, **até à data máxima de 24 de junho de 2020**, conforme decorre da disposição legal, art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, ("Nos cinco dias subsequentes aa fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente no área do igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador."), sob pena do*

pedido ser aceite nos exatos termos em que fora proposto, conforme decorre do n.º 8 alínea c) do art.º 57.º ("Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. ").

A informação supramencionada deverá fazer-se acompanhar pelos documentos constantes em anexo que seguirão em suporte físico para o secretariado do Sr. Presidente do Conselho de Administração.

À V. consideração superior, (...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 19.06.2020, a requerente apreciou os motivos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa, nos seguintes termos:

(...) Boa tarde, Sra. ...,

RE: Pedido de Horário Flexível

..., com categoria profissional ..., numero mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio, após leitura e análise a resposta de V. Exas., recebida a 17 de junho de 2020, relativamente ao requerimento entregue por mão, para a flexibilidade horaria, remeter apreciação, conforme previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que o faço nos seguintes termos:

Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos expressamente previstos no artigo 56º e 57.º do Código de Trabalho e com os fundamentos referidos no meu requerimento, entregue a 6 de março de 2020 em mão, por razões familiares que me impossibilitam de trabalhar no horário por turnos, tendo em conta que não possuo nenhum apoio familiar. O meu marido é ... e nunca sabe onde fica colocado, logo as responsabilidades familiares em relação à minha filha dependem de mim. A minha filha nasceu a 28/01/2018, com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação, como podem ver no documento apresentado. Por tudo isto e tendo em conta o superior interesse da criança, que constitui a razão de ser da lei, que confere aos progenitores o direito a trabalhar em regime de horário flexível, pretendo um horário de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas as 16 horas.

- De salientar, que existem outros auxiliares no serviço em que estou inserida, que trabalham no regime de horário que pretendo, sendo por lei o direito à igualdade, que todos os trabalhadores sejam tratados de igual forma.

- Por fim, se o serviço de ..., não comporta a prática deste horário pelos motivos indicados no V/ Ofício, sempre como devido respeito, tenho conhecimento de outros serviços onde tal horário é praticável, bem como outros colegas de trabalho que usufruem do mesmo e estou disponível para a transferência de serviço (como referi no meu pedido) para ...

Em face do exposto, solicito a V. Exas. que desencadeiem atempadamente os procedimentos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho. (...)"

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 arbitrio 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 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/à 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 subsequentes 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 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

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.

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

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 designios 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 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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível com entrada às 9h00 e saída às 16h, de segunda-feira a sexta-feira, com pausa de descanso entre as 12h00 e as 13h00.

2.28. Alegou para o efeito que tem uma filha menores de 12 anos, com 2 (dois) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Solicita ainda que tal horário vigore pelo período de 10 (dez) anos.

2.30. Fundamenta o seu pedido também no facto de não ter retaguarda familiar que lhe dê auxílio no acompanhamento da menor. Alega ainda, que o outro progenitor é ... e não sabe onde irá ser colocado.

2.31. Analisado o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária diária formulada é inferior ao período normal de trabalho diário, porquanto a trabalhadora detém um contrato de trabalho de 35/horas semanais e solicita para iniciar a sua atividade às 9h:00 e terminar às 16h:00, perfazendo deste modo apenas 6 horas de trabalho diário.

2.32. Termos em que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

2.33. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário e semanal a que está contratualmente obrigada.

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

deste facto.

2.35. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 ..., podendo, se assim o entender, apresentar um novo pedido.

3.2. A entidade empregadora 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 22 DE JULHO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“Reunião DE DIA 22/07/2020

Declaração de voto relativa ao Parecer n.º 3143

Entende a representante da CGTP que o horário solicitado pela trabalhadora cumpre as 35h00 semanais, pelo que os motivos invocados para recusa não reúne os requisitos correspondentes ao n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, inexistindo no processo instrutório qualquer documento que suporte a recusa, pelo que se entende votar contra o Projeto de Parecer.”