

## **PARECER N.º 267/CITE/2021**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1520-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 20.05.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... na área ... exercer funções na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 21.04.2021 e recebida pela entidade empregadora em 23.04.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Alegou para o efeito que presentemente o seu filho depende exclusivamente do seu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer retaguarda familiar que a auxilie nos cuidados do seu filho menor. Referiu ainda que o outro progenitor trabalha por turnos.

A trabalhadora solicita que a entidade empregadora que tenha em consideração a sua situação e o facto de ser família monoparental e não ter possibilidade de recorrer a ajuda de alguém que tome conta dos seus filhos adequadamente em horas noturnas ou fora do horário da creche, incluindo o fim de semana. Informou ainda que se encontra disponível para uma sugestão por parte da entidade empregadora para um horário que seja mais conveniente para ambas as partes e que não afete os seus direitos e as suas responsabilidades enquanto mãe. Informou ainda que

o horário da cresce se situa entre as 7h30 (abertura) e as 19h00 (encerramento).

**1.3.** Por carta datada de 11.05.2021, sob registo de 13.05.2021, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa, no qual resumidamente alega que é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais junto dos seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

De sublinhar que, embora de caráter temporário e com contingências difíceis de balizar no tempo, a pandemia suscitada pela doença COVID-19 teve repercussões na estrutura de recursos humanos da Empresa, contando, atualmente, a mesma com um número de pessoas afetas a cada serviço que não permite a atribuição de horários que não passem pela lógica dos turnos. Assim, a Empresa tem de assegurar um número mínimo de elementos afetos a cada turno, sob pena de reduzir os níveis de qualidade de serviço e, em última análise, de entrar em incumprimento com as respetivas obrigações contratuais, correndo o risco de perder clientes. Por outro lado, não poderá a Empresa descurar o facto de se encontrar obrigada à proteção da saúde dos seus trabalhadores, razão pela qual a Empresa tudo deverá fazer para evitar que os mesmos se cruzem entre equipas, no sentido de acautelar a propagação do Coronavírus, o que não seria logrado com a atribuição de um horário fixo.

Que tendo em conta tudo o exposto passou a analisar as razões de ordem operacional pelas quais a Empresa não pode aceder ao requerimento efetuado pela trabalhadora: A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 12 voos distribuídos pelos horários de funcionamento

operacional:

2.<sup>a</sup> Feira - amplitude 07h10 - 20h50;

3.<sup>a</sup> Feira - amplitude 06h45 - 18h55;

4.<sup>a</sup> Feira - amplitude 07h10 - 22h55;

5.<sup>a</sup> Feira - amplitude 08h55 - 22h55;

6 Feira - amplitude 07h10 - 23h05;

Sáb. - amplitude 07h10 - 22h55;

Dom. - amplitude 07h10 - 23h20.

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se alguns picos na operação, nos seguintes dias da semana:

2.<sup>a</sup> Feira - amplitude das 11h15 - 12h20;

5.<sup>a</sup> Feira - amplitude das 11h05 - 13h05;

6.<sup>a</sup> Feira - amplitude das 12h20 - 15h25;

Sáb. - amplitude das 11h00 - 12h00;

Dom. - amplitude das 18h15 - 19h40.

Os turnos de trabalho no qual se encontra enquadrada a trabalhadora encontram-se constituídos, em média, por 4 trabalhadores (Madrugadas - 1 trabalhador, Intermédio - 2 trabalhadores e Noite - 1 trabalhador), sendo este o número necessário para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 3 turnos de serviço enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.

A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrado entre a Empresa e os respetivos sindicatos outorgantes, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego n.º 32, de 29 de agosto de 2016, e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição de horário fixo implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade em todas as amplitudes horárias.

Que face aos motivos supra indicados não é possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida nem a de criar um horário específico para a trabalhadora requerente, e que atentas as mencionadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição da trabalhadora na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual se encontra afeta.

Referiu ainda a entidade empregadora que em razão do elevado absentismo no Departamento de ... na ordem dos 15%, a acrescer ao facto de, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário que não abranja a amplitude horário praticada.

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora.

## **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/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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a 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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que tenha em consideração a sua situação e o facto de ser família monoparental e não ter possibilidade de recorrer a ajuda de alguém que tome conta dos seus filhos adequadamente em horas noturnas ou fora do horário da creche, incluindo o fim de semana. Informou ainda que se encontra disponível para uma sugestão por parte da entidade empregadora para um horário que seja mais conveniente para ambas as partes e que não afete os seus direitos e as suas responsabilidades enquanto mãe.

**2.28.** Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, constata-se que a mesma não indicou a amplitude temporal diária em que pretende exercer as suas funções, conforme determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** De facto, a trabalhadora limita-se a referir que pretende que *“Agradeço que tenha em consideração a minha situação e o facto de ser família monoparental e, portanto, não ter possibilidade de recorrer a ajuda de alguém que tome conta dos meus filhos adequadamente em horas noturnas ou fora do horário da creche, incluindo o fim de semana. Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente a vossa excelência desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto mãe.”* sem indicar em que amplitude diária pretende que esse horário seja estabelecido.

**2.30.** Apesar de a trabalhadora indicar que não tem a quem recorrer quando trabalha no período noturno e ao fim de semana, entende-se que ao não indicar uma plataforma de horário diária, poderá ser-lhe prejudicial na elaboração do horário flexível, motivo pelo qual se entende que o pedido deverá ser reformulado.

**2.31.** Por outro lado, ainda que se afira do pedido formulado, que a trabalhadora tem dois filhos menores de 12 anos de idade, em tenra idade, não indica as idades dos mesmos.

**2.32.** Igualmente se diga que do pedido formulado e entregue pela trabalhadora, não consta declaração de que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o ponto i) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

**2.33.** Por fim, a trabalhadora igualmente não comunicou durante quanto tempo pretende gozar o horário flexível, nos termos do disposto na al. a) do artigo 57.º do CT.

**2.34.** Ou seja, o pedido formulado pela trabalhadora é omissivo relativamente a vários elementos considerados obrigatórios para o que o pedido se encontra corretamente formulado.

**2.35.** Assim, a trabalhadora, poderá, caso assim o entenda, formular um novo pedido de horário flexível no qual conste:

- Qual o horário flexível que pretende que lhe seja elaborado;
- Quais as idades dos filhos/as menores de 12 anos;
- Declaração da qual conste que os/as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. Tal declaração poderá ser redigida no próprio pedido de horário flexível e,
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável que são os 12 anos da criança.

**2.37.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder. Contudo, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

### **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 ..., sem prejuízo de a trabalhadora, se assim o entender, apresentar um novo pedido, cumprindo o determinado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE MAIO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**