

PARECER N.º 747/CITE/2022

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 3828-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 10.10.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. Por carta datada de 15.09.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

Venho por este meio pedir a mudança de horário ao abrigo da lei dos artigos 55.º/56.º por motivo de me encontrar em situação de família monoparental (bebé de 12 meses) e este ter iniciado a creche com incompatibilidade de horário a minha atividade laboral na empresa.

A creche tem início de funcionamento às 7:45h o que me impede de conseguir chegar atempadamente ao local de trabalho, não tenho outro suporte familiar que me possa ajudar nesta situação daí apelar à empresa o horário flexível.

Poderei exercer as minhas funções na fábrica com um horário compreendido entre as 9:00 e às 18:00h, para me possibilitar levar e buscar o meu bebé.

Junto deste pedido envio os documentos de prova das minhas declarações:

Declaração da creche com horário de funcionamento

Regulamento do poder paternal (onde consta que o pai se encontra a morar na ...) (...)”.

1.3. Por carta datada de 27.09.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

“(…)

Exma. Senhora,

Em resposta à carta acima mencionada, a qual mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, com horário de entrada às 09h00 e saída às 18h00), uma vez que as funções o posto de trabalho que V/ Exa. ocupa na linha de produção não consentem qualquer flexibilização, tendo em conta a estrutura de turnos vigentes na empresa.

A empresa é uma fábrica que funciona num sistema de horários rotativos e encadeados, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

1.º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2.ª a 6.ª

2.º turno fixo (das 14h30 às 23h00 de 2ª a 6ª

3.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 5ª e das 23h00 às 08h30 na 6.ª

4.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 4ª e das 06h00 às 15h30 no sábado e domingo

5.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5ª a domingo

Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano, das 00h00 às 08h00 / das 08h00 às 16:00 / das 16h00 às 00h00, de 2.ª a domingo

9.º turno parcial (das 22h30 às 07h00, de 2.ª a 4.ª; das 22h30 de sábado às 08h00 no domingo e das 22h30 de domingo às 07h00 de 2.ª

Na elaboração dos referidos turnos (rotativos e encadeados) a empresa teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, o que conseguiu, tendo em conta os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.

Ora, o horário flexível solicitado por V/Exa não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na empresa, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis requeridos por V/Exa sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa.

A implementação do horário pretendido por V/Exa obrigaria desde logo a empresa a contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V/Exa durante os períodos de ausência), o que na conjuntura actual se revela de todo inviável e economicamente inoportuno, face aos custos inerentes.

Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V/Exa teria de se circunscrever à transferência do turno onde se encontra (1.º turno fixo) para um dos turnos acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.

Atendendo às razões invocadas por V/ Exa (necessidade de ir levar/buscar o filho à creche, cujo horário de funcionamento é das 07h45 às 18h00) e aos horários/turnos existentes na empresa, a empresa propõe a seguinte solução alternativa:

- 1. Passar a trabalhar a tempo parcial, durante o qual o seu período normal de trabalho diário e semanal de, respetivamente, 5,5 horas e 27,5 horas (ao invés das atuais 8 horas diárias e 40 semanais), passando a trabalhar das 08h30 às 14h30 e auferir uma retribuição base na proporção do reduzido período normal de trabalho.*

Face ao exposto, e sem prejuízo da análise/implementação da solução acima proposta, se V/Exa assim vier a entender, nesta data, e no presente contexto, não é possível à (...) satisfazer o pedido de V/Exa pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução. (...).”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos Srs.

Em resposta à carta acima referenciada e desde já agradeço a vossa atenção para o meu pedido, no entanto a solução apresentada no horário parcial das 8:30h às 14:30h, infelizmente não me é possível cumprir, não tenho transporte próprio, utilizo transporte público para me deslocar à creche abrindo às 7:45h, fazer a entrega do bebé e apanhar novamente transporte não consigo chegar atempadamente ao local de trabalho.

De facto, o único horário viável que eu possa cumprir sem prejuízos para ambas as partes será de entrada às 9h.

Sendo assim, a única solução para eu conseguir exercer as minhas responsabilidades parentais e laborais.

Sem mais alternativas possíveis uma vez que me encontro sozinha com o meu filho em situação monoparental e sem recursos familiares para poder criar uma dinâmica diferente da apresentada, resta-me apelar à vossa melhor apreciação para o meu caso. Já também tendo procurado outra creche com outro horário de abertura, mas sem sucesso, pois estas estão com listas de espera superiores a um ano.

Agradeço de verdade a vossa disponibilidade até ao momento para a minha situação e refiro a amabilidade com que têm tratado o meu processo.

E mesmo gostando de ser colaboradora da (...) que é uma empresa onde tenho gostado de trabalhar, é com tristeza que refiro ter que pedir a rescisão do contrato não havendo forma da vossa parte para atender ao meu pedido”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

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

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um

emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 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

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.

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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja elaborado, um horário compreendido entre as 9h00 e as 18h00, a fim de prestar assistência ao seu bebé de 12 meses, com quem vive em situação de família monoparental. Por sua vez, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa invocando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ora, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, verifica-se que a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando para o efeito uma amplitude horária que se afigura desenquadrada com o regime de turnos indicados pela entidade empregadora.

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

2.30. O entendimento generalizado desta Comissão, ínsito, aliás, em diversos Pareceres, e já mencionado no ponto 2.21 do presente, vai no sentido de que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

2.31. Em concreto, o que se tem entendido é que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando a sua atribuição.

2.33. E, é precisamente isso que vem descrito pela entidade empregadora ao longo da sua intenção de recusa, ou seja, que o *“horário flexível solicitado pro V/Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na empresa, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis como o requerido por V/Exa, sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa.”*

2.34. Assim sendo, seríamos forçados a concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, porém, a empregadora evidencia, uma insanável contradição que nos afasta de tal conclusão, porquanto propõe ela própria, que a trabalhadora faça um horário de trabalho, também ele, desenquadrado com a amplitude de turnos existentes.

2.35. Na verdade, a entidade empregadora propõe à trabalhadora que esta comece a prestar trabalho a tempo parcial, no horário compreendido entre as 8h30 e as 14h30.

2.36. No entanto, dos turnos apresentados pela empregadora, verifica-se que inexistem turnos que se iniciem às 8h30 e terminem às 14h30, afigurando-se assim, ser possível à trabalhadora desempenhar as suas funções em horários de trabalho que não se mostrem totalmente compatíveis com os turnos existentes, sem que isso comprometa o normal funcionamento do serviço, mormente da produção.

2.37. Por fim, salienta-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 **desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... **S.A.** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.