

PARECER N.º 54/CITE/2023

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 e respetivas alterações.

Processo n.º CITE-FH/5072/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.12.2022 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 empregada de ...

1.2. Através de e-mail datado de 10.11.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Sou pelo presente, tendo em conta que a minha licença de maternidade termina no dia 14.11.2022, a informar que, conforme o que foi acordado com a anterior entidade patronal, irei, a partir do dia 15.11.2022, gozar o período de 22 dias úteis de férias a que tenho direito neste ano de 2022.

Mais informo que se encontra em dívida o pagamento dos duodécimos do subsídio de férias relativo aos meses de maio a dezembro, uma vez que a anterior entidade patronal apenas pagou os duodécimos de janeiro a abril, pelo que, solicito o seu pagamento até ao dia 15.11.2022, data em que iniciarei o gozo das férias.

Solicito ainda que me informe qual o horário de trabalho que irei fazer quando retomar ao serviço no dia 19.12.2022, ressaltando que, ainda me encontro a amamentar, pelo que, nos termos da lei tenho direito a entrar 1 hora mais tarde e a sair 1 hora mais cedo e ainda que tenho 2 filhos menores de 12 anos, pelo que tenho direito a um horário de trabalho flexível, sendo que, de acordo com os horários das creches dos meus filhos, nunca poderei entrar ao serviço antes 8.00h no período da manhã, bem como nunca poderei sair do serviço depois das 18.30h. no período da tarde.

(…)”

1.3. Por carta registada de 30.11.2022, devolvida com a menção “desconhecido”, a entidade empregadora por e-mail datado de 06.12.2022 notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Acusamos a receção do S/email, datado de 10-11-2022, no qual, solicita informação do horário de trabalho que passará a realizar a partir de 19-12-2022, quando voltar ao exercício das suas funções, tendo em conta o direito ao período de amamentação, sugerindo que pretende iniciar o seu horário diário uma hora mais tarde e terminando

uma hora mais cedo, com indicação de não poder iniciar o seu horário antes das 8h00 no período da manhã, e terminar o horário após as 18h30 no período da tarde, alegando a sua necessidade por ter mais dois filhos menores que 12 anos, por conta do direito a um horário mais flexível.

Em resposta ao mesmo e no cumprimento legal, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido pelas razões que se passam a expor a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, podendo apesar de isso ser acordado entre ambos outro regime; - a lei não impõe ao empregador mais do que consta desse regime, designadamente, a aceitação do horário imposto pela trabalhadora por razões imperiosas da empresa;

falta de requisitos legais estabelecidos no art.º 57.º do C. Trabalho.

Quanto ao direito ao período de amamentação, o horário sugerido por V. Exa. não é possível, dado que, como é do seu conhecimento, a Senhora exerce a categoria de empregada de ..., operando em regime de dois turnos (das 6h30 às 13h30 no turno da manhã, e das 13h30 às 20h30 no turno da tarde, de 5ª feira a domingo) e das 7h30 às 13h30 turno da manhã e das 14h30 às 20h30 turno da tarde de 3.ª e 4.ª feira), repartindo-se rotativamente por todos os colaboradores afetos à sua categoria.

O seu pedido não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

Quanto ao exercício de horário flexível o seu requerimento não cumpre os requisitos legais estabelecido no art.º 57.º do C. Trabalho:

ora o seu pedido não contém os elementos mencionados nas alíneas a) e b) do respetivo artigo;

Contudo tendo em conta a sua condição familiar e atendendo ao direito à amamentação, dentro das possibilidades organizativas desta empresa apresentamos o seguinte horário para si a ser praticado a partir de 19-12-2022:

V. Exa. fica a exercer as suas funções apenas o horário da tarde:

de 3.ª a 4.ª feiras das 14h30 às 20h30, com as horas de amamentação das 15h30 às 16h30 e das 18h30 às 19h30;

- De 5.ª feira a domingo das 13h30 às 20h30, com as horas de amamentação das 15h30 às 16h30 e das 18h30 às 19h30.

Outro horário comprometeria seriamente o funcionamento desta empresa, durante determinados períodos de tempo, face à escassez de pessoal.

A laboração em turnos é a única forma de esta empresa cumprir com os horários laborais dos restantes funcionários tendo em conta o horário de laboração desta empresa e satisfação de entrega de produtos aos clientes, face ao ramo de atividade (...).

Como bem sabe esta empresa dedica-se ao ramo da atividade de ..., fornecendo bens de consumo essenciais (...), para os quais o tempo e o horário de laboração são fatores determinantes, pois para esta empresa se manter competitiva tem de ter mecanismos de reação imediata às tendências de mercado.

Se esta empresa não conseguir acompanhar a rapidez de resposta e horários que os seus clientes exigem, estes deixarão de procurar o nosso estabelecimento, com tudo o que isso acarreta.

Por outro lado, atribuição deste horário a V. Exa., tendo em conta o regime de turnos em que esta empresa labora, é a única forma de realizar uma gestão eficiente das necessidades do ramo de atividade que esta empresa se dedica e a sua mão-de-obra.

Face ao exposto, a alteração do seu horário de trabalho tendo em conta as suas sugestões, acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento desta empresa.

Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é intenção de proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho nos termos por si solicitados, com fundamento na existência de exigências imperiosas do funcionamento desta empresa e por incumprimento dos requisitos legais do seu pedido.

Assim, esta empresa tem absoluta necessidade de lhe atribuir o horário supra indicado.

(...)

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

(...)

Sou pelo presente, mandatada por ..., em resposta à sua missiva, datada de 29.11.2022, a dizer o seguinte:

Desde logo, sendo V. Excia. tão zeloso do cumprimento dos requisitos estabelecidos na lei, nomeadamente o disposto no artigo 57º do C. Trabalho, informar que, de acordo com o nº8 do mesmo artigo 57º do CT:

“Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.”

Ora, conforme a sua resposta, o pedido foi-lhe formulado em 10.11.2022, sendo que, V. Excia. apenas comunicou a intenção de recusa, por mail remetido no dia 06.12.2022, logo, muito após os 20 dias previstos na Lei.

Assim, consideramos que o pedido foi aceite, devendo ser fixado horário à trabalhadora, com início de jornada após as 8.00h e fim de jornada antes das 18.30h e bem assim, o horário de dispensa para amamentação, em cada um dos períodos da jornada de trabalho.

Outrossim, remeteu igualmente V. Excia., o recibo de remunerações referente ao mês de novembro, que não se encontra correto.

Efetivamente, a licença de maternidade da trabalhadora cessou no dia 14.11.2022, pelo que, do dia 15.11.2022 a 30.11.2022, o ordenado da trabalhadora é pago por V. Excia.

Por outro lado, o subsídio de férias devido à trabalhadora dizia respeito aos duodécimos relativos aos meses de maio a dezembro.

Mais, a taxa de retenção de IRS aplicada à remuneração da trabalhadora também não é a correta. A trabalhadora é não casada, com 2 dependentes, pelo que, para um rendimento mensal até 922,00€ a taxa a aplicar é de 3,5% e não os 6,70% aplicados.

Assim, requer-se a V. Excia., a emissão de novo recibo, com os valores corretos e o pagamento do remanescente em falta.

(...)

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 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 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

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.

2.22. 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 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

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído, um horário com entrada a partir das 8h00 e saída até às 18h30, de forma a prestar assistência e acompanhamento aos seus dois filhos menores de 12 anos de idade.

2.28. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora afere-se que o mesmo não contém todos os requisitos necessários para que o pedido se considere formalmente correto.

2.29. Estabelece o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, contendo declaração da qual conste que os/as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.30. Por outro lado, aquando da formulação do pedido e tal como determina a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, o/a trabalhador/a deverá indicar qual o prazo previsto para o gozo do direito, circunstância que igualmente não se verifica.

2.31. Com efeito, tais factos inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.32. Assim, poderá a trabalhadora, se assim o entender, formular um novo pedido, conforme já efetuado, devendo, contudo, declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores de 12 anos de idade e indicar durante quanto tempo pretende usufruir de horário flexível.

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

2.34. Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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

3.2. A trabalhadora, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto.

3.3. 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 18 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)