

PARECER N.º 675/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.

Processo n.º 3035-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 26.06.2023, a CITE recebeu, 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 assistente ..., na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 24.05.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...)

Assunto: Pedido de horário flexível (art 56º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

..., Assistente ..., ... n.º ..., residente na ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (n.º 1 do artigo 56º), relativamente ao seu filho menor, ..., nascido a ... de ... de 2019, cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 01 de Setembro de 2023.

Para tanto, e cf. art.º 57, no 1, al b) do CT, declara:

- a) Que o menor identificado acima, vive em comunhão de mesa e habitação apenas com a Requerente;*
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;*
- c) Que o pai se encontra a exercer atividade profissional, conforme declaração sob compromisso de honra, que anexa e que não se encontra a gozar de faculdade idêntica.*

A Requerente, para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário:

- i) Todo e qualquer ... atribuído deverá ser apenas nos dias úteis, não lhe sendo planeado qualquer ... que chegue após as 16h de sexta-feira;*
- ii) As folgas serão obrigatoriamente aos fins de semana e feriados;*
- iii) Durante este período, a ... no poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUP).*

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, de forma a assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, não dispondo, com especial relevo aos fins-de-semana e feriados, de qualquer apoio familiar ou outro, pois para além da Requerente ser família monoparental.

Assim sendo, o horário solicitado visa garantir a assistência necessária ao ..., que tem apenas três anos e, no tocante, ao pedido relativo aos dias não úteis, prende-se com o facto da creche se encontrar encerrada aos fins de semana e feriados, motivo pelo qual a Requerente não poderá exercer qualquer atividade profissional nesses dias.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 19.06.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

Assunto: Recusa de pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora ... (n. ...)

Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.2, n.2 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. Da inadmissibilidade legal do horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

- i. «Todo e qualquer ... atribuído deverá ser apenas nos dias úteis, não lhe sendo planeado qualquer ... que chegue após as 16h de sexta-feira»;
- ii. «As folgas serão obrigatoriamente aos fins de semana e feriados»;
- iii. «Não ser programado, nem realizar, o bloco mensal de assistências».

Tudo com efeitos a partir de 1 de setembro de 2023.

Sucede que este pedido não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...

Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diária."

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT:

- 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.

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento e que, na verdade, mais se assemelha a um pedido de horário fixo (ou seja, em nada, flexível).

Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível — o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende (muito menos quanto à definição imperativa do horário de término da jornada de trabalho, nem dos dias de folga).

Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entendendo-se que poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, não cabe ao trabalhador, nem pode o mesmo, requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, ou seja, neste caso, a ..., enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97.º do CT.

Deste modo, ao V. Exa. impor à ..., não só um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir ... cuja duração se estenda além das 16h de uma sexta-feira, ou folgas obrigatórias aos fins de semana e feriados, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não cumpre os requisitos legais.

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível, deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações e conforme é exigido por lei.

Em suma, a ... apenas se poderá pronunciar devidamente sobre um alegado pedido de horário flexível quando V. Exa. corrigir o seu pedido, adequando-o aos requisitos legalmente previstos, o que não se verificou.

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no ponto anterior, e à cautela, sempre se dirá que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...

Note que as funções de ..., quer técnico, quer de ... não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... Não são, pois, definidos nos moldes classicamente previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.

Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de Assistente ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um “horário de trabalho” nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... (nomeadamente Acordo de Empresa e ...).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n.º ... de ...

Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores.

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...

Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-Lei .../..., de ..., e o Regulamento (UE) n.º .../... da Comissão de ... - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da ... não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de ..., plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ..., bem como a horas ... em período noturno.

Com efeito, define o art.º 200.º, n.º 1, do CT, que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do Período Normal de Trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como descanso semanal». E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».

Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de ... - plafonds de horas ..., limites quanto a horas ... em período noturno, limites quanto a horas de repouso após ..., entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo, nem na legislação do setor, nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.

V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., do RUPT, escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ... decorrentes da legislação suprarreferida.

Este regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

3. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 ... na ..., tal significaria que nesse período a consumiria uma média de 30/35 horas de ...

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ..., já que, só dessa forma (com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente.

*Atingindo-se, assim, aproximadamente **16 a 22 dias de trabalho por mês.***

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.

Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... na ... estão integrados em rotações com pernoita (ou estadia) fora da ..., que V. Exa. pretende excluir do planeamento.

Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um.

Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um «horário flexível» implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os ... para destinos mais próximos da ..., são, muitas vezes utilizados para manter todos os ... produtivos alternando os ... em período diurno com os ... em período noturno - que, como referimos, são limitados a três por semana - por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe. Estando, muitas vezes, em ... - agregados a outros .../...

A desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro da reestruturação económica da empresa.

Com efeito, num dia normal, os trabalhadores ... do quadro ..., podem realizar até quatro "...", isto é, quatro ..., podendo a última "-" implicar pernoita fora da ...

Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos ... sofrer um atraso que implique que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongue para além das 18h, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua - independentemente de o ... em falta implicar pernoita, ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implique pernoita, mas também caso o seu período de serviço de ... se prolongue para além das 18h.

Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da ... para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado - enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...

O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de "horário flexível" em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.^a do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../..., que já ascendem a 53 trabalhadores ... (entre .../Assistentes ... e Chefes ...), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os ... sem constrangimentos na operação/cancelamento de ...

Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a ..., no máximo até às 20:00h;
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 09:00h;
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de ... ser superior a 11:00h.

iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., nem há referência a um concreto potencial início ou término de jornada de trabalho, mas o pedido, de forma tão genérica, é, ainda assim, mais penalizador e inflexível.

A título de exemplo, entre as 06:00h e as 06:30h, momento em que a ... opera, diariamente, entre 10 e 16 ..., estes trabalhadores não estão disponíveis, tendo a ... de providenciar pela sua substituição.

Recorde-se que, nos termos do RUPT anexo AE .../..., estes ... ainda são considerados como sendo realizados em período noturno, ou muito esgota a utilização dos ... disponíveis.

Adicionalmente, em destinos como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... terá de substituir ... a meio da ... para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ... com pernoita e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ... que irão operar estes ..., em substituição dos que beneficiam do “horário flexível” ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ... noturnos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também, os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem ... com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de horários flexíveis e a amamentação “ocupam” certas faixas horárias. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas ... (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ... (...), os ..., que efetuam ... legalmente considerados como sendo de ... curso, como por exemplo ...-... (... - ...) ou ...-... (...-...). Ora, estes ... implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ... terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a .. onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir ... afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas acima, também a produtividade e a taxa de utilização desses ... sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização de ... em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Mais, a partir de maio de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 665 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... têm, nos termos do AE .../..., de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 ...

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixará de ser elegível para a quase totalidade dos 470 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ... consegue encontrar um substituto de V. Exa., atenta a franca escassez atual de recursos humanos — i.e., ...

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ida e volta.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h e as 10h, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de ...

Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa. Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de «horário flexível» formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

(...)

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...

(Por email e carta com A/R)

Da Apreciação:

*Não se pode a **Trabalhadora** conformar com a resposta, que é de indeferimento, dada ao por esta requerido, a 23/05/2023 nos termos do previsto pelos art.ºs 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho (CT), e cuja resposta dada por V. Exas. é a datada de dia 14/06/2023 e recebida via email, à qual se apresenta não só a presente apreciação, nos termos do n.º 3 do art.º 57.º do CT, como se requer, expressamente, a sua remissão à CITE, nos termos do n.º 5 deste mesmo art.º.*

*A mais, certamente por se olvidarem, e salvo melhor entendimento, V. Exas. das mais básicas regras da interpretação, foi a resposta ao requerido pela **Trabalhadora** violadora do princípio do boa-fé, art.º 126., com o seu desenvolvimento e concretização nas várias alíneas do art.º 127.º, sendo que a presente resposta apreciação se faz de forma tempestiva, nos termos art.º 57.º-4 e para os efeitos do n.º 5 do mesmo art.º, todos do Código do Trabalho (CT), ao contrario da vossa resposta, que é intempestiva, porque violadora do previsto nos termos do art.º 57.º-3, sendo assim cominada tal omissão com uma contraordenação grave, nos termos do art.º 57.º-10, senão vejamos:*

Analisando a resposta em concreto, pese tal necessidade seja já de si atentadora da obrigação prevista pelo art.º 57.º-2 do CT, e que se transcreve:

«O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.».

Foi requerida a alteração do regime de trabalho prestado pela Trabalhadora ..., com causa em (i) ter a Trabalhadora um filho menor de 12 anos de idade, (ii) que consigo residem em comunhão de mesa e habitação, (iii) requerida nos termos do art.º 57.-1 do CT.

Ora, conforme previsto, imperativamente, pelo regime do horário flexível, art.º 56.º do CT:

«3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.º.».

Voltando ao arguido na vossa resposta, escudam-se V. Exas. numa putativa impossibilidade de aplicação do horário sugerido pela Trabalhadora, nos termos do previsto pelo art.º 57.º-1-c), sendo que, salvo melhor entendimento, da imposição, legal, prevista pelo art.º 56.º-3, estavam V. Exas. obrigadas a, nos termos deste mesmo artigo conjugado com o art.º 127.º-3, todos do CT, indicar qual o horário que seria deferido, ou os seus moldes, desde que respeitassem as imposições mínimas legais a que estaria a Trabalhadora obrigada a cumprir, o que o não fizeram.

Assim, limitaram-se a indicar que o horário sugerido seria um de não flexível, porque sendo um outro, sem apresentarem o horário flexível por VV. Exas. indicado ou sugerido, após requerimento da Trabalhadora.

Assim porque o fizeram nos moldes que se transcrevem:

«- Deste modo, ao V. Exa. impor à ..., não só um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir ... cuja duração se estenda além das 16h de uma sexta-feira, ou folgas obrigatórias aos fins de semana e feriados, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível; deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações e conforme é exigido por lei.

Em suma, a ... apenas se poderá pronunciar devidamente sobre um alegado pedido de horário flexível quando V. Exa. corrigir o seu pedido, adequando-o aos requisitos legalmente previstos, o que não se verificou.

Assim sendo, cai por terra o por VV. Exas. arguido na vossa resposta, é que a mais, sendo o regime do trabalho a tempo flexível imperativo, n.ºs 3 e 4 do art.º 3.º do CT a contrario, está dessa forma ausente da disponibilidade das partes, pelo que VV. Exas. em violação da boa fé, e da lei, e de forma inovadora, vêm indeferir com causa que não vos assiste, sendo que somente poderiam indeferir o pedido, nos termos da lei, ou seja, art.º 57.º-2 do CT já supra transcrito, pelo que pela presente violação incorreram VV. Exas. em contraordenação grave, art.º 57.º-2 do CT.

À conclusão por V. Exas feita quanto ao requerido, tendo em apreço a vasta jurisprudência e doutrina que sobre tal assunto se tem debruçado, não cumpriram VV. Exas. com os requisitos de um termo justificativo que possa, validamente, e desta eficazmente, fundar o previsto pelo art.º 57.º-2 do CT, este último que se transcreve, sendo assim que a resposta ao requerido pela Trabalhadora jamais poderia ser a do indeferimento, senão vejamos: «O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.»

Tem-se assim a fundamentação por VV. Exas. arguida como por inválida.

O agora arguido sai reforçado pela Doutra jurisprudência do Acórdão datado de 14/03/2023 do STJ no processo n2 3582/19.0T8LSB.L1.S1, que se transcreve quanto ao seu sumário, e com sublinhado nosso:

«- 1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário;

2. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

José Feteira (relator) -»

O que estariam VV. Exas. obrigadas, isso sim, seria a apresentarem uma fundamentação que de forma válida, logo eficaz, fundasse a existência de um vosso direito que justificado e fundado na (i) insubstituibilidade desta Trabalhadora em específico, com causa intuito personae, ou (ii) em exigências imperiosas da Entidade Patronal, e sendo aquele de valor superior ao dos direitos que se pretendem proteger com o regime do trabalho flexível, ou seja, os direitos à família e à assistência a filhos menores, art.ºs 59.º-1-b) e 68.º, ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP), e desta, quando a bulir com estes últimos, os pudessem fazer recuar de forma a invalidar a possibilidade de se requerer, validamente, o horário flexível.

Salvo melhor entendimento, não lograram VV. Exas. apresentar qualquer fundamento, objetivo, ou válido, que consiga elidir a possibilidade de ser exercido o direito de exigir o horário flexível pela Trabalhadora ...

É que, certamente por se olvidarem, é a própria lei que nos diz o que se entende, e tem de entender, por horário de trabalho, conforme previsto pelos termos, conjugados, dos art.ºs 198.º, 200.º e 212.º, todos do CT, definidores do conceito jurídico de horário de trabalho, aplicável ao regime do horário flexível, e que somente comprovando VV. Exas., com intuito personae, a necessidade, qualificada como imperiosa, para a empresa, poderia impedir que fosse deferido o horário, nos moldes em que foi este requerido.

É assim validamente requerido um horário flexível no qual se requer que não seja prestado trabalho pela Trabalhadora, aos fins de semana, por forma a poderem ser acautelados direitos à família, e direitos de proteção do menor, filho da vossa Trabalhadora, não sendo este horário requerido de forma leviana, mas sim com causa no bem estar do menor e da família da Trabalhadora, que a mais, é monoparental.

É que a escolha do horário indicativo pela Trabalhadora é válida, porque efetuada com recurso à analogia legis por força do previsto pelo art.º 57.º-1-c) do CT, mesmo se assim se não entendesse, ad cautelam o que se não

concede, sempre estariam VV. Exas. obrigadas a indicar o horário flexível pretendido, nos termos do art.º 56.º-3 do CT, e jamais a indeferir liminarmente.

A mais o terminaram requerendo, em violação da Lei, um novo requerimento por parte da Trabalhadora, que para além de abusivo, é claramente dilatatório, pois que se limitaria a Trabalhadora a requerer, novamente, que VV. Exas. lhe indicassem um horário flexível, a ser por VV. Exas. indicado, quando já era do vosso conhecimento que, putestativamente, já havia a Trabalhadora requerido tal horário.

Destarte, estariam a obrigar a Trabalhadora a ter de dar novos prazos, nos termos do art.º 57.º-1 do CT, e esperar por esses mesmos, que são cumulativos com os prazos dos n.ºs 3, 4, 5 e 6, todos do art.º 57.º do CT, diminuindo o prazo imperativo previsto pelo art.º 56.º-1, de usufruto do horário flexível.

Está claramente demonstrada, salvo melhor entendimento, a vossa má-fé, abuso de posição dominante enquanto Entidade Patronal, atuação ilegal porque violadora da Lei e merecedora de contraordenação grave, de forma reiterada, consciente e intencional, bem sabendo que estão a negar algo a que estavam obrigados a conceder, e criando, inovadoramente, obrigações à Trabalhadora que inexistem na Lei.

Assim sendo, cai por terra o por VV. Exas. indeferido, quanto às causas desse mesmo indeferimento e nos moldes em que o fundaram, sendo que somente o deferimento do requerido pela Trabalhadora, salvo melhor entendimento, seria possível de respeitar o imposto por lei.

Aqui chegados, resta-nos, somente, fazer uso do previsto pelo art.º 57.º 5 do CT, ou seja, a remissão para a entidade idónea, e independente, que analise a presente resposta, por forma a que se faça tão afamada justiça para com a situação familiar desta vossa Trabalhadora, não se podendo esta conformar com o presente indeferimento.

Da Conclusão e Requerimento a Deferimento:

a) Nestes termos, e nos demais que a CITE venha a entender, se requer seja deferido o pedido da Trabalhadora, e desta, seja a Entidade Patronal obrigada a deferir o pedido da Trabalhadora, e nos moldes em que o fez, via analogia legis com o art.º 57.º-1-c), sendo que é o conceito de horário de trabalho o previsto pelos termos dos art.ºs 198.º, 200.º e 212.º, todos do CT;

b) Ad cautelam e assim se não entendendo, o que se não concede, seja obrigada a Entidade Patronal a indicar qual o novo horário flexível, por se verificarem todos os requisitos legais para a sua aplicabilidade e inexistirem exceções, válidas, que impeçam que seja exercido o direito potestativo da Trabalhadora a requerer este.

Por último, e por se considerarem violados os art.ºs 56.º-6 e 57.º-10, ambos do CT, a presente missiva será também remetida à ACT por forma a que esta entidade possa avaliar de tais violações e do respetivo regime contraordenacional a aplicar in casu.

Mui respeitosamente e com os melhores cumprimentos.

(...)"

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 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

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário flexível até às 16h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo fins-de-semana e feriados, para acompanhamento do seu filho com 4 (quatro) anos de idade.

A requerente declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor, pretendo que o horário solicitado perdure até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, verifica-se que o pedido formulado é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que menciona apenas a baliza horária de saída, não concretizando a partir de que horas pretende exercer as suas funções.

2.29. Determina o art.º 56º, n.º2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não indica o limite diário, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho que pretende por ser aquele que melhor permite a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares.

2.30. Assim, face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais e formais dos artigos 56º e 57º do CT.

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

2.32. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.33. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer 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, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. 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 DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)

