

PARECER N.º 962/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4734-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.09.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em 05.09.2023, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

..., ..., ... a exercer funções, no serviço de ..., na Instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor portadora de doença crónica com o seguinte horário de trabalho:

Das 22h30 às 6h30 (Horário de noite).

Pretendo iniciar este horário no início da próxima escala do mês de outubro 2023.

Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

(...)”

1.3. Em 21.09.2023, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

ASSUNTO: *Horário de trabalho flexível*

Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com os seguintes fundamentos: (I) falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido e (II) das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

1- Falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido

Estabelece o artigo 57.º, n.º 1, al. b), i) do Código do Trabalho, impõe entre o mais, que o pedido do trabalhador requerente seja instruído com uma declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, de forma a comprovar a composição do agregado familiar.

Ora, analisados o único documento entregue pelo Trabalhador ["declaração médica"], não se vislumbra qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação, não podendo o requerimento ser acolhido conforme a posição sufragada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], no Parecer n.º 582/CITE/2023 de 21 de junho de 2023 e que vai neste sentido.

Acresce que, o fundamento que consta vertido no referido requerimento para sustentar a pretensão de atribuição de um horário flexível, em concreto dislexia e deficit de atenção que qualifica como crónica, não se enquadra no conceito legal de "doença crónica", tal como consta do Despacho conjunto n.º 861/99 do Ministério da Saúde e do Trabalho e da Solidariedade, nem faz parte da Lista de Doenças Crónicas aprovada pela portaria n.º 349/96, de 8 de agosto.

Pelo exposto, entende a ... que o pedido agora formulado pelo Trabalhador, não contem um elemento essencial do pedido de horário flexível (cfr. art.º 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho), cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.

II- Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

A ... é uma empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de segurança privada. No âmbito dessa atividade, a ... garante a ... de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público, serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.

Atualmente, o Trabalhador presta funções nas instalações o cliente ..., sitas na ..., inserido numa equipa de vigilância composta por mais cinco (5) elementos, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber:

- 08h00/16h00, 16h00/24h00 e 00h00/08h00, todos os dias do ano (TDA);

cfr. Letra P atribuída ao Trabalhador no mapa de horário de trabalho que aqui se junta, Doc. 1.

Ora, para cumprir a prestação de serviços contratada pelo cliente ... os referidos turnos têm de ser executados nos termos estipulados por aquele cliente, inexistindo qualquer turno entre as 22h30/06h30. Com efeito é impossível atribuir o horário que pretende e não existe na empresa qualquer posto de trabalho de ... que esteja disponível para lhe atribuir e que corresponda ao horário requerido.

Pelo exposto, entende a ... que o pedido agora formulado pelo Trabalhador não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário de trabalho flexível, nomeadamente porque omite os intervalos de horários de trabalho flexível, dentro dos turnos pré-existentes no serviço onde se encontra afeto.

Também acresce, que V. Exa. não fundamentou nem demonstrou o caráter imprescindível e inadiável da assistência a sua filha menor ou de que o outro progenitor tem atividade profissional e que esteja impedido totalmente de exercer o poder paternal, o que reforça a recusa do pedido formulado.

Face ao exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

(...)"

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Eu, ..., Número ..., venho solicitar nova apreciação/recurso ao pedido de horário flexível para menor com doença crónica me que me foi recusado pela empresa.

No dia 8 de agosto foi entregue a ... (...) um atestado da junta de freguesia com todos os dados relativos ao meu agregado familiar a pedido da mesma. Por esse motivo não seguiu com o pedido de horário flexível visto já se encontrar no departamento de controlo de pessoal. Junto em anexo o documento com respetivo carimbo que faz prova da entrada do documento.

Por outro lado, desde 2018 estou com horário flexível das 23h00 às 7h00 sem nunca existir qualquer recusa nem dificuldade em encontrar posto com este horário. Desde 01 de junho que estou no cliente ... a exercer as minhas funções das 23h00 às 7h00 até agosto de 2023. De destacar que com este horário já me encontrava inserido numa equipa rotativa de cinco elementos. Por esse motivo não compreendo a alegação da empresa quando refere não ter posto com este horário.

Relativamente ao quadro clínico da menor. A minha filha é seguida na ... em ... desde o nascimento. O seu pediatra mais do que qualquer profissional tem competências para avaliar a situação da criança onde confirma que a criança tem doença crónica e necessita de ser acompanhada. A doença crónica tem aspetos multidimensionais, com evolução gradual dos sintomas e potencialmente incapacitante.

Para finalizar relativamente a minha esposa sendo profissional de saúde tem obrigatoriedade de prolongar os seus turnos até às 20h00/20h30 ficando a minha inteira responsabilidade consultas médicas e apoios necessários à estabilidade da minha filha.

Venho apenas pedir para poder manter o meu horário noturno e acompanhar a minha filha de 12 anos de idade.
(...)

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

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 empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 22h30 e as 6h30.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma filha que padece de doença crónica. O trabalhador em sede de apreciação á intenção de recusa complementou o pedido, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do

funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador, entre as 22h30 e as 6h30, não é enquadrável com os turnos existentes no cliente da entidade empregadora onde o requerente desempenha funções.

2.31. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega e demonstra com a junção do mapa de turno elaborado em setembro e que vigorará setembro e nos meses de outubro, novembro e dezembro, no qual se afere que os turnos existentes são: das 0h00 às 8h00, das 8h00 às 16h00 e as das 16h00 às 0h00.

2.32. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível entre as 22h30 e as 6h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.33. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica *“per si”*, a desregulação dos mesmos.

2.34. Ainda que na apreciação o requerente alegue que o horário que praticava naquele cliente era das 23h00 às 7h00, o certo é que tendo em conta o mapa do turno para o mês de setembro e meses seguintes, os turnos não correspondem ao pedido formulado pelo trabalhador, nem tão-pouco, o pedido formulado pelo trabalhador corresponde ao horário que praticava.

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

2.36. Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador, 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 enquadrado nos turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

2.37. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora,

fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.38. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. Poderá o trabalhador, 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.

3.3. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 24 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)