

PARECER N.º 1234/CITE/2024

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 FH/6224/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **28 de outubro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido em formulário próprio para o efeito, com data de **23 de setembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha nascida em 06 de agosto de 2011, diagnosticada com uma incapacidade de 71%, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado de 2ª a 6ª feira, entre as 9h e as 13h, com folgas semanais ao sábado e domingo, ou caso assim não seja possível que, além de a folga fixa ao sábado e domingo, possa igualmente usufruir de folga fixa à segunda feira, mantendo nos outros dias o horário das 10h às 14h.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido uma cópia do atestado multiusos que comprova a incapacidade diagnosticada em 2022, uma cópia do horário escolar da filha, e um assento de óbito.

1.4. A entidade empregadora veio, por comunicação eletrónica de **10 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

Na sequência de pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., datado de 23.09.2024, no sentido de cumprir um horário fixo, compreendido entre as 09:00 e as 13:00, de segunda a sexta-feira, informamos que é intenção da ...recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

1. DO CONCEITO DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, NA ACEÇÃO DO ARTIGO 56.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (“CT”), a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;
2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de

trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;

3. Sucede que o pedido de concessão de horário de trabalho flexível que V. Exa. formulou não se enquadra no âmbito do regime legal de horário flexível, tal como previsto nos n.º 2 e 3 do artigo 56.º do CT;

4. Ora, o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57º do CT não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do seu horário de trabalho e respetivos dias de descanso semanal;

5. Nesta sede, o artigo 56.º, n.º 2 do CT é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, a saber:

(a) Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do período normal de trabalho ("PNT"). Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;

(b) Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;

(c) Período para intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

6. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que "...o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" (vide artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho).

7. Assim, o pedido de V. Exa. corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT.

8. Por todo o exposto supra, a ...não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT

2. DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO DIREITO AO HORÁRIO FLEXÍVEL

9. Acresce que, o documento apresentado por V. Exa. para fundamentar o direito a praticar um horário de trabalho flexível, em concreto, o comprovativo do horário escolar da sua filha ..., não demonstra nem a impossibilidade de V. Exa. entrar ao serviço antes das 9:00, nem a impossibilidade de V. Exa. trabalhar mais tardes por semana até à hora de encerramento da Loja, nem ainda a hipotética circunstância de a sua disponibilidade para prestar trabalho aos sábados e domingos ficar reduzida.

10. Concretamente, o horário escolar demonstra apenas os períodos em que a sua filha se encontra afeta às atividades letivas, períodos nos quais V. Exa. estaria disponível para trabalhar.

11. Adicionalmente, V. Exa. não tem em consideração, como demonstra o horário escolar apresentado por V. Ex., que na quinta-feira e sexta-feira a sua filha tem atividades letivas entre as 14:30 e as 16:00, período no qual não necessitaria do acompanhamento de V. Exa., o que não se encontra refletido no pedido de horário de trabalho que formulou.

12. Desta feita, do acima referido, não podemos concluir, com segurança, que V. Exa. não possa ser escalada para o serviço nos períodos não compreendidos no horário escolar.

13. Além do mais, no seu pedido de atribuição de horário flexível, V. Exa. não alega nem demonstra qualquer facticidade apta a impedir o exercício das suas responsabilidades familiares relativamente à sua filha.

14. V. Exa. nada aduz quanto à sua estrutura familiar, não indicando designadamente que não dispõe da hipótese de deixar a sua filha ao cuidado de terceiros (v.g. familiares ou outro), no período após o funcionamento do estabelecimento de ensino que a criança frequenta, bem como durante os fins-de-semana.

15. Assim, não pode concluir-se que as suas condições familiares atuais não lhe permitem desempenhar as suas funções num regime de horários diversificados.

16. O que antecede tem implicação na admissibilidade do pedido de atribuição de horário flexível formulado por V. Exa. Veja-se que a Jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores tem ponderado, como critério aferidor da bondade dos pedidos de atribuição de horário flexível, não apenas a existência de "exigências imperiosas de funcionamento" do empregador que permitam justificar uma recusa, como também pondera a existência, por parte do trabalhador, de necessidades familiares prementes que justifiquem o direito a praticar um horário flexível.

17. Assim, não tendo V. Exa. logrado demonstrar a realização dos interesses pessoais que fundamentam a existência do direito ao horário flexível, i. e., suficientes necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a ser-lhe concedido o direito ao horário flexível, não seria este exercido com o fim social que o legislador lhe reservou, pelo que cairia 'V.Exa. numa situação de abuso de direito, contrariada pelo nosso ordenamento jurídico (cfr. artigo 334º do Código Civil).

3. DOS MOTIVOS IMPERIOSOS DE FUNCIONAMENTO DA ...QUE JUSTIFICAM A RECUSA DO PEDIDO FORMULADO POR V. EXA.

19. V. Exa. foi admitida ao serviço da ...em 1 de dezembro de 2014, desempenhando atualmente as funções de Sales Advisor na Loja d ..., em ... (doravante "Loja").

20. Os trabalhadores da Loja com as funções de Sales Advisor trabalham, por regra, em regime de horários diversificados, de segunda-feira a domingo, com dias de descanso rotativos, podendo iniciar funções a partir das 09h00 e terminar até às 00h00, de acordo com o horário a que forem, a cada momento, alocados.

21. V. Exa. tem um período normal de trabalho semanal de 16 horas, distribuídas de segunda-feira a domingo.

22. V. Exa. foi contratada para exercer funções em regime de horário diversificado, com dois dias de descanso semanal por semana, a ser fixadas rotativamente pela

23. Aquando da contratação de V. Exa., como demonstra o Atestado Médico de Incapacidade Multiusos, a sua filha já apresentava a incapacidade que hoje justifica o seu pedido de horário flexível (conforme demonstra o campo "obs." do documento referido supra).

24. Ou seja, V. Exa. obrigou-se a trabalhar em qualquer dos dias da semana - de segunda-feira a domingo - num horário a definir, a cada momento, pela ..., conhecendo as necessidades familiares que agora justificam o seu pedido.

25. A Loja tem o seguinte período de funcionamento: de segunda-feira a domingo, das 10h00 às 24h00.

26. Atendendo a que o período de funcionamento da Loja excede os limites máximos do período normal de trabalho, a prestação de trabalho é organizada em horários diversificados, organizados de segunda a domingo — entre as 8h00 e as 00h00 -, de acordo com as necessidades mínimas de operação que se verifiquem, em cada momento, em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja ou das necessidades de logística e organização interna.

27. Sendo certo que, nos horários praticados na Loja são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal dos trabalhadores coincidir com qualquer dia da semana.

28. Com efeito, a Empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma que todos os trabalhadores da loja tenham, equitativamente, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo.

29. De notar que, nos termos da cláusula 10.a do instrumento de regulamentação coletiva aplicável, "nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias"-

30. Do exposto resulta que deverá ser atribuído a cada trabalhador o gozo de descanso semanal ao domingo em 15 domingos por ano, das quais 5 devem ser acompanhados por sábados (a que acrescem, pelo menos, 4 sábados durante o período de férias).

31. Atualmente, prestam atividade na Loja um número total de 68 trabalhadores:

- i. 54 trabalhadores com as funções de Sales Advisor, variando os respetivos períodos normais de trabalho entre as 12 e as 40 horas semanais;
- ii. 1 trabalhadores com as funções de Store Manager;
- iii. 5 trabalhadores com as funções de Department Manager;
- iv. 7 trabalhadores com as funções de Visual Merchandising;
- v. 1 trabalhador com as funções de COR.

32. Deve ressaltar-se que dos 68 trabalhadores a exercer funções na Loja, 15 trabalhadores a apresentam restrições horárias, quer resultantes das condições contratualmente acordadas, quer ao abrigo do regime de horário flexível, o que corresponde a aproximadamente 22% dos recursos humanos da Loja,

33. Dos 52 trabalhadores com funções de Sales Advisor a exercer funções na Loja, a ...está limitada a apenas 39 que cumprem os horários diversificados organizados pela empresa, sem restrições.

34. De notar que dos 16. trabalhadores com restrições horárias, nenhum trabalhador têm horário de trabalho compreendido até às 13h00, 3 destes trabalhadores têm descanso semanal fixo aos sábados e domingos.

35. Atendendo aos recursos humanos disponíveis, às respetivas disponibilidades e aos princípios acima descritos, a Empresa organiza os horários de trabalho de acordo com a snecessidades mínimas de operação que se verifiquem, em cada momento, em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja ou das necessidades de logística e organização interna. Vejamos.

B. Organização de horários de trabalho na Loja

36. Como é do conhecimento de V. Exa., com uma frequência de 3 a 4 vezes por semana, a Loja recebe um camião de entrega de mercadoria entre as 08h00 e as 08h30.

37. Nesses dias, atendendo à necessidade de trabalho de carga e descarga e organização de armazém, é necessária a prestação de trabalho de 10 trabalhadores com funções de Sales Advisor antes das 10h00.

38. No entanto, nos restantes dias, em que não se verificam necessidades de trabalho decorrente de carga e descarga de camião de entregas antes das 10h00, apenas é necessária a prestação de trabalho por parte de um trabalhador com funções de Sales Advisor a iniciar unções antes daquela hora.

39. Atualmente, prestam trabalho na Loja 9 trabalhadres com funções de Sales Advisor que, em virtude do exercido de responsabilidades parentais e ao abrigo do regime de horário flexível, têm horários com hora de entrada anterior às 10h00.

40. Considerando as respetivas cargas horárias e rotatividade dos dias de descanso semanal, esse número de trabalhadores assegura, na maioria da semana, plenamente o volume de trabalho ne Loja no perlodo entre as 08h00 e as 10h00.

41. Portanto, aceitar o horário pretendido por V. Exa. significaria, desde logo, a existência permanente de um elemento excedentário no período compreendido antes das 10h00.

42. A ...não pode ser obrigada a ignorar as suas necessidades de organização empresarial, tendo nas suas lojas prestação de trabalho excedentária e / ou sem qualquer utilidade.

43. Por outro lado, o período em que a Loja regista uma maior afluência de clientes e maior número de vendas é o período compreendido entre as 17h00 e as 23h00.

44. Todavia, o horário pretendido por V. Exa, não só no permite fazer face ao período em que se regista uma maior afluência de clientes, como, obriga a Loja a alocar colaboradores para cobrir as horas posteriores ao seu horário de saída, mas anteriores ao período de maior afluência de clientes.

45. Tendo em consideração o acima referido, a alocação de colaboradores para o período entre as 13h00 e as 17h00, torna ainda mais difícil assegurar o' número necessário de colaboradores em loja no período de maior afluência, i.e., entre as 17h00 e as 23h00,

46. Entre segunda e sexta-feira, a Loja tem um número médio de 90 visitantes por hora, sendo o período de maior afluência de clientes efetivos na Loja registado a partir das 16h00 e até às 22h00. com um número médio de clientes por hora entre 75 e 140 clientes, comparativamente com um número médio de clientes entre 30 e 80 no período entre as 10h00 e as 16h00;

47. É precisarente nesse período que se regista um maior número de vendas, sendo, pois, necessário para a normalidade da atividade, alocaR um número maior de trabalhadores ao horário a jartir das 16h00, durante os dias de semana, por oposição ao horário até às 16h00;

48. Em concreto, durante o intervalo temporal das 18h00 às 23h00, a Loja regista um share de vendas que ronda os 33% do total de vendas do dia (tendo por referência o último trimestre), verificando-se um acréscimo das necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.

49. Considerando o aumento do volume de trabalho durante o intervalo horário das 18h00 e as 00h00, a subtração de V. Exa. do horário de trabalho a partir das 13h00 coloca em causa não só o esquema de rotativdade acima descrito, assim prejudicando os demais trabalhado-es, que terão de cobrir mais vezes aquele horário de tarde e noite,

50. Como também as próprias necessidades de serviço da Empresa, que terá de manter um elemento excedentário nos períodos de menor afluência de clientes na Loja e com menor necessidade de trabalho, sendo forçada a contratar recursos adicionais nos períodos não cobertos pelo horarlo de trabalho requerido por V Exa

51. Em qualquer dos casos, sairá seriamente comprometida a equidade entre trabalhadores e a satisfação e bom ambiente da Loja.

52. V. Exa. requer ainda a fixação dos dias descanso semanal aos sábados e domingos.

53. Sucede que é precisamente neste período de fim-de-semana que a afluência de clientes na Loja e o volume de vendas aumenta (por comparação aos demais dias da semana). Na verdade, o volume de vendas neste período representa cerca de 37% do volume total de vendas registado durante a semana;

54. Por outro lado, o fluxo de clientes na Loja aumenta, representando 38% do número médio de clientes durante a totalidade dos dias da semana.

55. Também nas épocas festivas, sobretudo em dias feriados ou equiparados (v. g., natal, páscoa, carnaval), é necessária a presença de um maior número de Sales Advisors, face ao incremento do tráfego de visitas e vendas.

56. É pois, necessária uma maior disponibilidade de recursos humanos, designadamente de Sales Advisor — uma vez que é nestes dias que aumentam exponencialmente as necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.

57. De seguida, e de forma a concretizar as preocupações expostas supra, serão apresentados dados objetivos relativos ao número de trabalhadores que têm assegurado a cobertura da Loja, por contraposição ao número mínimo de trabalhadores necessário em Loja em cada faixa horária, os quais demonstram claramente a impossibilidade de aceitação do pedido de V. Exa.

(...)

Dos prejuízos para as vendas e rentabilidade da Loja

83. No cenário exposto, o qual resultaria da eventual aceitação do pedido de V. Exa., não havendo trabalhadores suficientes na Loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, assim como a necessidade de assegurar um serviço rápido e eficiente de atendimento ao cliente, pelo que os clientes ficarão insatisfeitos,

84. No limite, esta situação poderá conduzir à perda de vendas, isto porque — conforme é consabido — os clientes não estão dispostos a esperar, podendo a sua impaciência e insatisfação levar a que não concretizem compras na Loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente, e, inclusivamente, de se deslocarem a outras lojas da marca — o que, tudo somado, contribui para o prejuízo gravoso da imagem da marca

85. A este respeito, a ...planifica, para cada loja, objetivos de vendas e faturação por ano e por mês, dotando as lojas do orçamento e recursos humanos adequados a alcançar esses objetivos.

86. Considerando que o acordo com V. Exa. quanto ao horário de trabalho que pratica termina em outubro de 2024, a ...projetou os seus objetivos de vendas e faturação e aprovou o orçamento da Loja considerando que V. Exa. retomaria o regime de horários diversificados.

87. Ora, a manutenção de V. Exa. no horário de segunda a sexta-feira, das 9:00 às 13:00 determina uma falta de cobertura da Loja durante os períodos não cobertos por aquele horário e a consequente necessidade de contratação de um recurso adicional, o que não se encontra acautelado no orçamento atribuído à Loja;

88. Ou, por outro lado, não contratando um recurso adicional, a aceitação do seu pedido determinaria que os objetivos de vendas e faturação da Loja deixariam necessariamente de ser cumpridos, por falta de cobertura da loja para atender os visitantes da Loja e convertê-los em clientes.

89. Tal circunstância tem necessariamente impacto no orçamento e rentabilidade projetados para a Loja. Nesta sequência, caso a Loja não atinja sistematicamente os níveis de rentabilidade projetados pela ..., poderá impor-se o seu encerramento ao público — caso em que o prejuízo seria exponenciado, com a eliminação de vários postos de trabalho. Exemplo disso foram os recentes encerramentos de Lojas

90. Os níveis insatisfatórios de rentabilidade da Loja determinam ainda a impossibilidade, por falta de cotação orçamental, de contratação de recursos adicionais para fazer face à substituição de V. Exa. nos períodos em que não pretende prestar trabalho.

Das restrições de funcionamento em face das obrigações contratuais assumidas com a entidade gestora do Centro Comercial

91. No mais, refira-se que os Centros Comerciais onde a ...tem instaladas as suas lojas possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho, não sendo exceção o

92. O contrato que rege a instalação e exploração da Loja no referido ... impõe à ...um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas.

93. Com efeito, a ...encontra-se obrigada perante a entidade gestora do ... a manter a Loja aberta ao público durante todo o período de funcionamento, sob pena de incorrer em incumprimento contratual para com aquela entidade.

94. Não está, pois, na mera disponibilidade da ..., em alternativa à contratação de recursos adicionais, a interrupção do funcionamento da Loja em certos períodos do dia, caso inexistam Trabalhadores suficientes para assegurar o normal funcionamento da mesma (cenário que se verificaria caso fosse aceite o pedido formulado por V. Exa.).

Da violação do princípio da igualdade face aos restantes trabalhadores

95. Não obstante estar contratualmente vinculada à prestação da sua atividade de Sales Advisor (Operador de Loja) em regime de horários diversificados, em qualquer horário e dia da semana.

96. Até a data, V. Exa, prestou trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos exatos termos agora novamente requeridos, i.e., apenas no intervalo temporal das 09h00m e as 13h00, de segunda a sexta-feira.

97. No momento em que V. Exa. iniciou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a Loja apresentava maior disponibilidade de recursos humanos, e menores restrições horárias por parte dos seus trabalhadores, razão pela qual foi possível aceder ao seu pedido.

98. Sucede que, conforme resulta do exposto supra no que respeita à estrutura atual da equipa, a qual comporta consideravelmente mais restrições horárias — às quais esta Empresa apenas acedeu no pressuposto de que findo o período de concessão do horário flexível a V, Exa., retomaria os plenos poderes de fixação do seu horário de trabalho, sem quaisquer restrições — do que as existentes no período em que V. Exa. iniciou a prestação de trabalho em regime de horário flexível,

99. Mas também às necessidades de trabalho e ocupação mínima nos períodos de maior afluência na Loja,

100. E considerando ainda que a Empresa está obrigada a garantir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que não as tenham, por forma a garantir a satisfação bem-estar profissional e pessoal dos mesmos,

101. É por demais evidente que a aceitação do pedido formulado por V. Exa. tornaria absolutamente insustentável à ...a garantia do funcionamento regular da Loja.

102. Com efeito a ...considera que poder permitir a rotatividade dos colegas de V. Exa., em especial a fins-de-semana e feriados é imperioso para o bom funcionamento da Loja, não só porque aqueles correspondem aos dias de maior movimento e exigência, conforme já demonstrado, mas também porque são os dias mais desejados pelos trabalhadores para estar com a sua família e descansar.

103. Inclusivamente, reforce-se, V. Exa., ao contrário de vários trabalhadores seus colegas — a alguns dos quais foi já recusado o pedido de horário flexível, por idênticos motivos —, beneficiou já anteriormente do regime de prestação de trabalho em horário flexível, tratando-se o pedido em apreço de um pedido de renovação da prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível que V. Exa. se encontrava a praticar.

104. De resto, para além de V. Exa., outro trabalhador da Loja está na mesma situação no que tange às respetivas responsabilidades parentais, isto é, tem a seu cargo filhos com idade inferior a 12 anos — estando, por isso, igualmente encarregue de assegurar o acompanhamento dos filhos ao fim-de-semana e no período após as 17h30, entre segunda-feira e sexta-feira, enquanto se encontra a prestar trabalho na Loja.

105. No entanto, verifica-se que aquele não requereu a prestação de trabalho em horário flexível, pe o que, aceitando a ...o pedido formulado por V. Exa., seria aquele colocado em situação de injustiça relativa face a V. Exa., pelo simples facto de não ter apresentado a solicitação ue V. Exa. apresentou à ... (a qual, reitera-se, não corresponde sequer a um autêntico pedido de atribuição de horário flexível, nos termos da lei).

106. É evidente, pois, que V, Exa. não tem o direito de prejudicar os seus colegas, nem a Empresa c aceitaria sem mais, para mais correndo o risco de uma degradação do ambiente de trabalho para beneficiar um único trabalhador, em detrimento dos seus colegas, e de esses trabalhadores colocarem em causa uma reorganização dos horários de trabalho.

107. Além do mais, um tratamento preferencial a conferir a V. Exa. potenciaria um conflito laboral entre os outros trabalhadores da Loja, designadamente os restantes Sales Advisors, e a ..., conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí

resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

108. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, todos os motivos invocados configuram “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e impossibilidade de substituição, que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT permitem fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da

Da inaplicabilidade do horário alternativo apresentado

109. V. Exa. formula ainda, na impossibilidade de aplicação do horário pretendido, um pedido alternativo, no sentido de cumprir um horário fixo, compreendido entre as 10:00 e as 14:00, mantendo as folgas fixas ao sábado e domingo e adicionalmente um dia de folga na segunda-feira.

110. Ora, a aplicação deste horário alternativo, é ainda mais gravoso, pois não só se manteria a necessidade de cobertura do período posterior às 14:00, não aliviando o período de maior número de clientes em loja, anteriormente referido, como teriam de ser alocados colaboradores para cobrir a folga adicional de segunda-feira proposta por V. Exa.

111. A mais, o pedido de horário flexível proposto por V. Exa. não tem em consideração que na segunda-feira, no período da manhã, a sua filha encontra-se afeta às atividades letivas.

112. Esta informação releva na medida em que, por comparação ao horário pedido inicialmente, a diferença fulcral seria a disponibilidade de V. Exa. para suprir as necessidades apresentadas pela sua filha no período da manhã de segunda-feira.

113. Ora, como demonstra o horário escolar por V. Exa. fornecido, nesse período, a sua filha encontraria no estabelecimento de ensino que frequenta, não necessitando do acompanhamento de V. Exa.

114. Adicionalmente, a aplicação desta restrição alternativa proposta por V. Exa. poderia levar à promoção de um sentimento de injustiça face a outros colegas que não dispõem do mesmo número de folgas.

Em face de todos os motivos expostos, Informamos que é Intenção da ...recusar o pedido formulada por V. Exa (...)

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de

“(…) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(…) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(…) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º 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 do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE

tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. 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 exequível 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha nascida em 06 de agosto de 2011, diagnosticada com uma incapacidade de 71%, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado de 2ª a 6ª feira, entre as 9h e as 13h, com folgas semanais ao sábado e domingo, ou caso assim não seja possível que, além de a folga fixa ao sábado e domingo, possa igualmente

usufruir de folga fixa à segunda feira, mantendo nos outros dias o horário das 10h às 14h.

2.38. Assim formulado, entendemos que pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

2.39. Com efeito, determina o artigo 57º, nº 1, alínea b) i) do Código do Trabalho que o/a trabalhador/a que pretenda prestar a sua actividade profissional em regime de horário flexível deve solicita-lo por escrito à entidade empregadora, fazendo acompanhar o pedido de declaração da qual conste *que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação*.

2.40. Ora, no pedido da trabalhadora, aqui em análise, não consta que viva com a menor em comunhão de mesa e habitação, nem tão pouco se encontra instruído o pedido com documento do qual possa inferir-se tal comunhão.

2.41. Da conjugação do pedido com a intenção de recusa da entidade empregadora afigura-se que este pedido constitui uma renovação ou prorrogação de pedido anterior. Contudo, tal facto não exime a trabalhadora de ter de formular o pedido de acordo com os requisitos formais legalmente previstos no Código do Trabalho.

2.42. A omissão deste requisito, e concomitantemente a irregularidade do pedido, impede a apreciação do pedido, e prejudica a análise da intenção de recusa da entidade empregadora, por parte desta Comissão.

2.43. Saliente-se todavia que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.44. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

2.45. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são

imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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... **que, querendo, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido.**

3.2. Sem embargo, a 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 essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.