

PARECER N.º 321/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 868 – TP/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido a 14.7.2014, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Carta registada e com aviso de receção

Exmos. Senhores,

Como é do conhecimento de V. Exas., mantenho uma relação laboral com a vossa empresa desde 4 de dezembro de 2007, tendo já prestado as mesmas funções nas lojas da Av. ..., Centro Comercial ..., Centro Comercial ..., Centro Comercial ... e Centro Comercial ... Como V. Exas. bem sabem, sempre foi minha intenção trabalhar de acordo com as vossas instruções e adaptar-me aos diferentes horários e locais de trabalho, durante todos estes anos, para melhor servir os vossos interesses.

Sucede que, após a vossa transferência para o meu novo local de trabalho sito

no Centro Comercial ..., por carta registada e datada de 25 de março de 2014, tem-me sido muito difícil e com grande prejuízo da minha vida pessoal que tenho vindo a cumprir as minhas funções no novo local de trabalho.

Como decerto V. Exas. poderão imaginar, com esta alteração de local de trabalho para tão longe da minha residência, tenho de me deslocar em diferentes transportes rodoviários e ferroviários e fazer diferentes viagens desde a minha residência sita em Queluz até ao Montijo, despendendo cerca de 3 horas com o trajeto total.

Para chegar ao novo local de trabalho sito no ..., necessito de apanhar um transporte rodoviário n.º 105 (em anexo), de Monte Abraão até à estação de Queluz, o qual demora cerca de trinta minutos, para depois apanhar um comboio de Queluz até à estação de comboios do Oriente em Lisboa, para aí apanhar uma camioneta, n.º 435 (em anexo) da companhia ..., que me leva até ao ... A fim de V. Exas. verificarem os tempos dos trajetos e os transportes, junto os horários dos comboios, das companhias de transporte rodoviários ... e ...

A situação de trajeto de casa para o local de trabalho agrava-se durante os sábados, domingos e feriados, dias em que por haver diminuição de transportes chego a demorar 3 horas e trinta minutos, no total dos trajetos de ida e volta.

Uma vez que tal situação acarreta para a minha pessoa um prejuízo sério, impedindo-me ainda de desempenhar as minhas funções com zelo e profissionalismo num horário normal de trabalho, como sempre desempenhei, venho solicitar-vos que analisem a minha situação, no sentido de se encontrar uma outra unidade onde possa prestar o meu trabalho, num local mais próximo da área da minha residência, aguardando assim uma resposta com a maior urgência.

De referir que, com esta alteração de local de trabalho, não conseguirei prestar a devida assistência à minha família, nomeadamente à minha filha menor de 5

anos de idade, a qual se encontra à minha guarda e cuidados, necessitando ainda da minha vigilância, juntando as cópias da certidão de nascimento da menor ..., atestado de junta de freguesia a comprovar que sou a única progenitora a residir com a criança, conforme em anexo.

Assim, solicito que, de acordo com a legislação em vigor, V. Exas. me permitam a transferência do local de trabalho para uma loja sita em Lisboa ou Sintra, num horário de trabalho entre as 09h00 e as 16h00 ou entre as 10h00 e as 17h00, possibilitando-me assim a prática de um horário flexível, a fim de poder assegurar as minhas responsabilidades parentais.

*Na expectativa das vossas notícias, apresento os melhores cumprimentos.
Atenciosamente,*

A Trabalhadora

Junta: Horários da ..., da ... e da ..., atestado de junta de freguesia e certidão de nascimento

- 1.3.** A 5.8.2014 deu saída da empresa a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Exma. Senhora,

Na sequência da sua carta rececionada a 14 de julho último, conforme já comunicado, a decisão da sua transferência de local de trabalho, prendeu-se com a necessidade urgente de recursos humanos na loja da ... do espaço comercial do ..., motivado pela saída de uma colaboradora. Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, informar que por questões de racionalidade de gestão e distribuição de pessoal pelos diversos estabelecimentos de momento não é

possível efetuar uma transferência para uma loja mais próxima da sua área de residência.

Mais informamos, que caso pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deverá efetuar um pedido, dirigido à empresa, nos termos e de acordo com os procedimentos definidos no art.º 57 do Código do Trabalho.

- 1.4.** Em sede de apreciação, a 14.8.2014, a trabalhadora faz um novo pedido, nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa carta de 31 de julho de 2014 e que mereceu a minha melhor atenção, sendo a vossa carta resposta, resposta à minha comunicação datada de 10 de julho de 2014 (em anexo) de pedido de transferência de local de trabalho e de prática de horário flexível. Não obstante a vossa recusa de transferência de local de trabalho, venho nos termos do artigo 57.º do Código de Trabalho, solicitar a possibilidade de cumprir um horário parcial das 09h00 às 16h00, num total de 35 horas semanais, de segunda a sexta-feira, por ser mãe e única progenitora a cuidar da minha filha menor, ..., conforme documentos que já vos foram remetidos na anterior carta e que junto novamente:

- certidão de nascimento da menor a estabelecer a filiação, atestado de junta de freguesia a provar que a menor vive em comunhão de mesa e habitação e só com a minha pessoa.

A fim de indicar o prazo previsível para a prática do referido horário parcial, a iniciar dentro de 30 dias a contar da receção da presente carta, solicito a possibilidade de praticar o referido horário, por dois anos renováveis, atendendo ao facto de que a minha filha tem 5 anos de idade, conforme é permitido por lei aos trabalhadores que detém responsabilidades familiares, sendo que não se encontra esgotado o prazo máximo de duração para que eu possa beneficiar deste regime.

Aproveito a presente para vos comunicar que, me encontro impossibilitada de comparecer no meu local de trabalho desde segunda feira, dia 11 de agosto, por motivo de assistência familiar à minha filha menor, que se encontra doente, por um período previsível de 4 dias e que termina no dia 14 de agosto próximo, e cujo certificado médico remeto desde já (em anexo), a fim de serem justificadas as minhas faltas ao trabalho nestes dias. A este propósito informo que, já comuniquei telefonicamente a minha chefe de turno, ..., que se encontra ao corrente da situação.

Finalmente, e atendendo às constantes mudanças de horários de turno, a que tenho estado sujeita, foi-me comunicado no dia 10 de agosto passado, domingo, que iria ter de cumprir o horário das 15h00 às 22h00, sexta (dia 15) e sábado (dia 16) desta semana, o que me é impossível, por falta de transportes rodoviários e ferroviários, que me levem do ... até Queluz, ao que acresce, o facto de estar impedida de estar em casa num horário normal e apto a cumprir as minhas responsabilidades familiares.

Assim sendo, e atendendo a que não poderei cumprir esse horário nos dias 15 e 16 de agosto, não irei comparecer no local de trabalho, o que muito lamento, mas que se fica a dever às constantes alterações de turnos praticadas na minha unidade e que apenas me são comunicadas com uma antecedência de uma semana anterior relativa ao seu início, ao que acresce os prejuízos sérios que já vos foram comunicados e comprovados na minha anterior carta.

*Agradecendo a vossa resposta com a devida urgência, atendendo-se ao cumprimento dos prazos previstos na lei,
Apresento os melhores cumprimentos,*

1.5. A entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 14 de agosto, a solicitar a alteração da prestação

de trabalho no horário entre as 9 e as 16 horas, num total de 35 horas semanais, de segunda a sexta-feira.

Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.

Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo. Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:

A. Pressupostos mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento

(i) A ..., S.A., é uma sociedade comercial que se dedica, entre outras, à exploração de um conceito de restauração, confeção culinária, promoção, gestão e comercialização de sopas, saladas, tartes e salgados em estabelecimentos de marca "...", "...", e "...".

(ii) Para desenvolver a sua atividade comercial, a ..., S.A., dispõe de 53 estabelecimentos comerciais abertos ao público, vulgarmente denominadas por lojas.

(III) Dos 53 estabelecimentos comerciais que a ..., S.A., detém, 49 encontram-se instalados em centros comerciais.

(iv) Os centros comerciais onde a ..., S.A., tem instalada os seus estabelecimentos possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho das mesmas, não sendo exceção a do Espaço Comercial do ..., no Montijo.

(v) Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas, o que sucede no ...

(vi) É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos estabelecimentos dos centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno.

(vii) No Espaço Comercial do ... a ..., S.A., encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 24 horas.

(viii) O estabelecimento da empresa sito no ..., no Montijo, ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 6 colaboradores.

(ix) Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.

(x) O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10 às 23 horas de Domingo a Quinta e das 10 às 24 horas de Sexta a Sábado, e um horário de laboração das 9 às 23:15 horas e das 9 às 24:15 horas, respetivamente.

(xi) Por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do ... (de ora em diante designado por “Estabelecimento”), é composto por:

a. uma chefe de balcão (internamente designada por “gerente de loja”);

b. uma empregada de balcão de ? (internamente designada por “chefe de turno”);

c. quatro empregados de balcão.

(xii) De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, dois colaboradores na hora de almoço e de jantar.

(xiii) O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

a. Compromete o normal atendimento ao público;

b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;

c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;

d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

B. Do atual funcionamento do estabelecimento sito no Espaço Comercial do ...:

(i) Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no Espaço Comercial do ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto A.(viii) supra.

(ii) Limitando a ... o seu horário, ao horário fixo das 9.00 às 16.00 horas, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, em determinadas semanas, assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar.

(iii) Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que algumas das colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.

(iv) Tal implica que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.

(v) De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados em A., designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço, jantar, e fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.

(vi) Não seria de todo viável que a ... passasse a ter dois dias de descanso ao Sábado e ao Domingo, pois são os dias de maior volume de vendas e não poderíamos ter menos uma colaboradora no estabelecimento nos dias de maior faturação, e em que o volume de trabalho é maior.

(vii) Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).

(viii) Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Espaço Comercial.

Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.

Acresce, ainda, que, face à grave crise económica que ora se vive e à forte quebra que se verifica na procura de bens e serviços da ..., S.A., a aceitação do seu pedido poderia inviabilizar e afetaria, sem hipótese de retorno, a atividade comercial desenvolvida, originando uma situação de prejuízo económico que obrigaria ao encerramento do referido estabelecimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, na legislação europeia, por aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, *maxime*, medidas 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. É assim que o artigo 55.º do CT, sob a epígrafe *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*, vem definir o direito ao trabalho a tempo parcial:

1 – *O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*

2 – *O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.*

3 – *Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.*

4 – *A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.*

5 – *Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

6 – *A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.*

7 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.3. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.4.1. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.4.2. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser

alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.4.3. Assim, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

2.4.4. Como se referiu, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado deve cumprir os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos para a comunicação da intenção de recusa e para a solicitação do parecer prévio à CITE, e deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. De referir que o horário a tempo parcial, caso seja solicitado ao abrigo da proteção na parentalidade, só pode ser exercido após o gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Diploma.

3.2. Por outro lado, a execução da atividade profissional em regime de horário flexível depende dos requisitos e formalidades previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.

3.3. A trabalhadora demonstrou também a sua disponibilidade para ser recolocada em qualquer outra loja mais perto da sua residência ou com maior acesso a rede de transportes públicos.

3.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, verifica-se que a trabalhadora, ao pretender a alteração do horário de trabalho fixado pela entidade empregadora – para o horário das 9 até às 16 horas – não se enquadra dentro dos limites previstos no n.º 3 do artigo 55.º do CT.

Na verdade, o cumprimento do horário de trabalho a tempo parcial não pode implicar a redução do número de horas de execução de atividade profissional sem o acordo da entidade empregadora.

De referir que o horário a tempo parcial só pode ser exercido após o gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Diploma.

3.5. Por outro lado, a execução da atividade profissional em regime de horário flexível depende dos requisitos e formalidades previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT, não podendo a trabalhadora efetuar apenas 7 horas consecutivas de trabalho diário (sem cumprir *o correspondente período normal de trabalho semanal*, $8h \times 5d = 40$ horas, *em média de cada período de quatro semanas* – 120 horas) em conformidade com o disposto no n.º 4 artigo 56.º do CT.

3.6. Na sequência do exposto, afigura-se-nos que não estaremos perante a emissão do parecer prévio da CITE previsto no artigo 57.º do CT, uma vez que as várias versões do pedido formulado pela trabalhadora não preenchem os requisitos exigidos pela legislação aplicável – artigos 55 e 56.º do CT não se enquadrando o presente expediente na recusa pela entidade empregadora de pedido de horário de trabalho a tempo parcial ou em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora. Neste sentido vai também o Parecer 90/CITE/2012, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE.

3.7. Tendo em atenção as dificuldades e carências de natureza familiar expostas pela trabalhadora e uma vez que se podem vislumbrar alternativas de cumprimento de outros horários de trabalho que melhor sirvam os interesses desta com os da entidade empregadora, afigura-se-nos que a CITE como Entidade Promotora de

Conciliação, poderá promover, no âmbito das competências previstas na alínea n) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, as diligências adequadas a uma melhor proteção da parentalidade e mais satisfatória conciliação da execução da atividade profissional da trabalhadora com os interesses da entidade.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

4.1.1. Não se opor à posição adotada pela entidade empregadora no que diz respeito ao pedido da trabalhadora.

4.1.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

4.1.3. Recomendar à trabalhadora, caso pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, que efetue um pedido, dirigido à empresa, nos termos e de acordo com os procedimentos definidos no art.º 57.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**