

PARECER N.º 78/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à 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 181 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22.02.2014, da trabalhadora ..., exposição na qual referia sucintamente que: “à data atual o pedido da empresa para o parecer foi expirado”.
- 1.2. Após a CITE ter contactado a entidade empregadora da trabalhadora veio esta responder à CITE em 18.03.2014.
- 1.3. Assim, e em 19.03.2014, a CITE recebeu do CENTRO SOCIAL ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de flexibilização de horário de trabalho por ...

V/Processo n.º 181 – QX/2014

Exmos. Senhores:

Acusamos a receção da V/carta datada de 05/03/2014 à qual demos a nossa melhor atenção.

A razão para não termos submetido à apreciação de V. Exas. o processo relativo ao pedido de flexibilização do horário de trabalho formulado pela trabalhadora supra identificada, foi termos sido informados que só o teríamos que fazer se a trabalhadora tivesse, por escrito, feito uma apreciação à nossa resposta ao pedido formulado. Era esta também a nossa convicção, na medida em que o n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho que V. Exas. invocam, diz que devemos remeter o processo a V. Exas., “...com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador” (sublinhado nosso).

Como não recebemos essa apreciação e face à redação do art.º 57.º n.º 5 citado, concluímos, pensamos que legitimamente, que a trabalhadora se tinha conformado com os fundamentos da nossa recusa de aceitação de horário flexível e que o parecer de V. Exas. não era necessário.

Somos uma IPSS que tem em funcionamento um Lar de 3ª Idade. Funciona 24h sobre 24 horas e, conseqüentemente, sob o regime de turnos. Por isso, quando celebramos qualquer contrato de trabalho, os trabalhadores são informados que se obrigam a trabalhar sob o regime de turnos e tomam consciência que tal disponibilidade é essencial para a contratação.

Quando a trabalhadora em questão assinou o contrato de trabalho, já tinha as condições de vida que agora invocou como fundamento para o pedido de flexibilização e tal não a impediu de declarar a disponibilidade para o trabalho por turnos.

Somos, obviamente, sensíveis aos problemas dos trabalhadores, mas a colocação desta trabalhadora em regime de trabalho diurno, sem cumprimento de turnos, vai obrigar à contratação de outra. E não temos estrutura financeira que o permita. Solicitamos, por isso, que a situação seja analisada nos termos do n.º 6 do citado art.º 57.º, caso se entenda que, apesar de não ter havido apreciação da trabalhadora à nossa resposta, o V/ parecer é obrigatório.”

- 1.4. O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 20.01.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Autorização para Trabalho em Regime de Horário Flexível
Exmo. Sr.(s) Sra.(s)*

No passado dia 14 de janeiro de 2014 fui informada verbalmente pela entidade patronal que o meu horário de trabalho das 08:00 as 17:00 de segunda a domingo com folgas rotativas iria ser alterado no próximo mês (fevereiro). Passaria a obedecer a um horário rotativo compreendido entre as 00:00 e 08:00; 08:00 e 17:00 ou 15:00 as 00:00 com folgas rotativas.

Após contato com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) tutelada pelo Ministério da Economia e Emprego, venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56 da lei 7/2009 de 12/02 com os seguintes fundamentos e condições:

Tenho uma filha menor com 6 (seis) anos que necessita do meu apoio, assistência, acompanhamento e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, como comprova a declaração em anexo.

A minha filha frequenta a Escola Básica ... que tem o horário de funcionamento das 08:50 as 17:30 como poderá comprovar em declaração em anexo. O meu marido não tem horários fixos em face da atividade profissional que desempenha Motorista de serviço público, onde cumpre 8 (oito) horas de trabalho entre as 06:00 e as 01:00, como poderá comprovar em declaração em anexo, sem sistema de rotatividade mas de necessidade do empregador, sendo o horário mais frequente das 12:00 as 01:00 com intervalo para jantar.

Não possuo nenhum familiar ou instituição que garanta a segurança da minha filha quando termina o horário escolar, fornecendo-lhe acompanhamento escolar, alimentação, alojamento e estabilidade emocional para que tenha um crescimento equilibrado.

Pelas razões apresentadas solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 07h00 e as 17h30, de segunda a domingo não ultrapassando 1 hora o intervalo de almoço. Não indico prazo, pois

requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os fatos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código acima referido.

Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado.

Apresento uma “plataforma móvel” e não “fixa” do horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar a minha filha menor no seu processo de crescimento. Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

Nota: Três documentos em anexo”

- 1.5.** Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 5.02.2014 constam os seguintes argumentos:

“ Exma. Senhora

Acusamos a receção da sua carta de 17.01.2014 que analisamos e a cujo pedido de flexibilidade de horário de trabalho demos a nossa mais cuidada atenção.

Não podemos, porém dar o nosso acordo ao pedido que nos formula.

Deixe, em primeiro lugar, que lhe digamos, que achamos o seu pedido abusivo: Quando em 07.07.2012 celebramos o contrato de trabalho a termo certo, obrigou-se a prestá-lo “em regime de turnos rotativos parciais ou completos, consoante a escala de serviço normal” – cláusula 4ª do contrato. Nessa altura tomou consciência que a sua disponibilidade para trabalhar em regime de turnos era essencial e daí que a tenha confirmado, apesar de já ter a sua filha para cuidar e o seu marido a trabalhar em regime de turnos; ou seja, os factos que agora invoca como fundamento para o seu pedido, já existiam na altura e não impediram que manifestasse a sua concordância com o trabalho no regime de turnos.

Foi, na altura da celebração do contrato de trabalho absolutamente claro que, se não se compromettesse a trabalhar em regime de turnos, não poderia ser

contratada. Assim começou a trabalhar até que numa situação alegadamente excepcional e temporária aceitamos retirá-la dos turnos.

Mas esta situação é impossível de manter! O Lar de 3ª Idade funciona ininterruptamente e, neste momento, não conseguimos compor as equipas mínimas obrigatórias de acompanhamento e assistência aos utentes, a não ser que V. Exa., como as suas restantes colegas, cumpram o seu horário de trabalho em regime de turnos.

São estes os motivos que nos levam a recusar o pedido formulado, ao qual fomos sensíveis. Sentimo-nos, também, com legitimidade para lhe solicitar que reveja a sua posição.”

- 1.6.** A trabalhadora que recebeu a intenção de recusa em 06.02.2014, não expôs, de acordo com a informação da entidade empregadora, a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa.
- 1.7.** Foram juntos ao processo pela trabalhadora os seguintes elementos:
- Declaração do Agrupamento de Escolas ...;
 - Atestado da União das Freguesias ..., ... e ..., de 16.01.2014;
 - Declaração da empresa ..., S.A., de 16.01.2014;
 - Comprovativos de envio e receção de documentos;
 - Queixa/Denúncia apresentada pela trabalhadora à ACT, em 10.03.2014.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de

ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.5.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.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 em regime de horário flexível.
- 2.6.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.6.2.** 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.

2.6.3. 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.

2.6.4. 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.¹

2.7. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.7.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.8.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Importa esclarecer que já é doutrina unânime desta Comissão em considerar que é 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 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 diário² e estiver enquadrada na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal

- 2.11.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou à entidade empregadora em 20.01.2014 a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 7.00h e as 17.30h “(...) *de segunda a domingo não ultrapassando 1 hora o intervalo de almoço. Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos (...) com salvaguarda das folgas rotativas (...)*”.
- 2.12.** Em 5.02.2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, e tal intenção foi recebida pela trabalhadora em 6.02.2014.
- 2.13.** A trabalhadora poderia ter apresentado apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa, até ao dia 11.02.2014, conforme previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou, nos termos da informação prestada pela entidade empregadora.
- 2.14.** Na verdade, a lei não estabelece qualquer consequência para ausência de apreciação do/a trabalhador/a requerente. Já assim não é para o dever do empregador, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a enviar o processo para apreciação pela CITE.
- 2.15.** Em rigor, o não cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina, nos termos da alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo a aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- 2.16.** Tendo a entidade empregadora disposto de prazo para solicitar o parecer prévio da CITE até ao dia 17.02.2014 até essa data tal facto não se verificou, apenas tendo vindo a ocorrer em 19.03.2014, após queixa da trabalhadora dirigida a esta Comissão, pelo que à CITE, nesta data, apenas compete decidir no sentido legalmente previsto.
- 2.17.** No entanto, e como tem vindo a ser doutrina desta Comissão, em face da legislação em vigor, designadamente, alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, dos artigos 56.º, 57.º e 212.º do Código do Trabalho, afigura-se que a conciliação dos tempos de trabalho deverá ser encontrada por ponderação dos interesses em confronto, ou seja, enfatizando a especialidade conferida à conciliação dos trabalhadores com responsabilidades familiares e à necessária fundamentação para a recusa do exercício deste direito haverá que atender essencialmente a razões legais ou contratuais de carácter imperativo que poderão justificar a impossibilidade de reorganização dos horários de trabalho e considerar que alegações relativas a diversas necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar poderão, apenas, condicionar a atribuição em absoluto e de forma permanente do que é requerido.
- 2.18.** A este respeito mencionam-se os seguintes Acórdão que, nesta matéria, estabeleceram um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores:
- a) O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o*

devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho⁴, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.

Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.

b) O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que:” *A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)*

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...).”

Este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.

⁴ Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.19.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.20.** Por último refira-se que não obstante considerar-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, nas situações pontuais e fundamentadas em que situações imperativas, como sejam o cumprimento de obrigações legais ou contratuais, origem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores que garantam o funcionamento do serviço, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, na ausência de envio do processo para apreciação pela CITE no prazo indicado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 da mesma disposição legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**