

PARECER N.º 413/CITE/2015

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 1243 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.08.2015, da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Comunicação nos termos do artigo 57º, n.º 5 do C.T.

Exmos. Senhores,

..., S.A., (...) vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, nº. 5, do Código do Trabalho expor a V. Exa. o seguinte:

1. A requerente tem por objeto a gestão de centros ... para pessoas da terceira idade, tais como ..., ... e centros de ..., e a prestação de serviços integrados de cuidados a pessoas de qualquer idade, quer em centros de carácter social e sanitário quer mediante assistência domiciliária.

2. No exercício desta atividade, a requerente criou, entre outros, o estabelecimento que funciona como ... geriátrica e ... assistida sito em

..., sob a denominação de ...

3. Nesta ... a requerente tem ao seu serviço, diretamente dependentes do Diretor da ..., duas Supervisoras, com funções de responsáveis pela monitorização dos serviços prestados aos clientes na ...

4. As supervisoras foram contratadas e trabalham com isenção de horário de trabalho, em turnos alternados, de manhã e de tarde, de forma que, durante o dia, esteja uma supervisora ao serviço e ambas tenham contacto com todos os serviços prestados.

5. Uma destas Supervisoras, ..., encontra-se de baixa por maternidade desde 04/08/2014, prevendo-se que regresse ao serviço a 07 de setembro próximo.

6. Por carta de 24/07/2015, de que junta cópia, a referida supervisora invocou a maternidade recente e o disposto nos artigos 35.º, n.º 1, al. p) e 56º do Código do Trabalho em fundamento da pretensão de trabalhar apenas no turno da manhã.

7. A requerente respondeu que trabalhar no turno da manhã não se confunde com o trabalho em horário flexível e, além disso, a alteração pretendida acarretaria prejuízos para a organização da empresa e para a outra supervisora ao serviço, que ficaria obrigada a trabalhar apenas no turno da tarde.

8. Por carta de 19.08.2015, subscrita por Advogado, entre outras afirmações facilmente contestáveis, a requerente afirma que a sua comunicação anterior constituía requerimento para fixação de horário flexível e insiste na fixação deste.

É pois por mera cautela e sem conceder, quanto a que não foi requerido o horário flexível, que se vem muito respeitosamente requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 57º, n.º 5 do CT se digne apreciar se,

a) A carta de 24/07/2015 traduz o exercício do direito conferido pelos artigos 35º, n.º 1, al. p) e 56º do Código do Trabalho;

b) Em caso afirmativo, se tendo sido admitida a trabalhar em turnos, de manhã e de tarde, alternadamente com outra colega, pelo que o trabalho

apenas da parte da manhã acarretaria prejuízo para a organização da empresa e para a outra supervisora ao serviço, a entidade patronal está obrigada a organizar horário flexível para a trabalhadora em ambos os turnos.

Para tanto, enviamos em anexo os documentos referidos no artigo 57º do Código do Trabalho.”

- 1.1.1.** Em 27.07.2015 a entidade empregadora recebeu pedido da trabalhadora conforme se transcreve:

“Ex.mos Senhores,

Venho pela presente comunicar que pretendo exercer o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível dadas as minhas responsabilidades familiares, conforme estabelecido no art.º 35 n.º 1 al. p e art.º 56 do Código de Trabalho. Tenho dois filhos menores de doze anos, o ... nascido a 19/09/2010 e ... nascida a 10/12/2014, conforme certidões de nascimento que anexo, os quais vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, sendo certo que, o meu marido, ..., Técnico de ... na ..., S. A. trabalha em turnos irregulares entre as 05.00h e as 00.00h e não vai exercer o direito, conforme declaração que em anexo junto.

Desta forma pretendo que o período normal de trabalho diário, de 6.30h, corresponda ao turno da manhã, ou seja, tenha início as 08.00h e fim às 14.30h.

Junta: duas certidões de nascimento e uma declaração.”

- 1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 13.08.2015, consta o seguinte:

“Assunto: Sua Carta datada de 24.07.2015

Exma. Senhora,

Recebemos a carta que nos remeteu datada de 24.07, pela qual solicita “que o período normal de trabalho diário, de 6.30h, corresponda ao turno da manhã, ou seja, tenha início às 8.00h e fim às 14.30”, invocando o “direito a trabalhar em regime de horário flexível (...) conforme estabelecido no art.º 35º n.º 1 al. p) e art.º 56º do Código do Trabalho”.

Estas normas atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, que aí se define como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”. O que é diferente de trabalhar sempre no turno da manhã, pelo que não há correspondência entre a pretensão de trabalhar apenas no turno da manhã e o trabalho em horário flexível.

Na ... existem duas supervisoras, que trabalham por turnos e a quem compete a responsabilidade de monitorizar os serviços prestados aos clientes.

As supervisoras não podem por isso ser substituídas por outro trabalhador; e trabalham por turnos, por assim o exigir o bom funcionamento da empresa, pois é necessário monitorizar os serviços prestados, principalmente durante o dia, por ser o período de maior atividade.

Dito de outro modo: se o seu período normal de trabalho corresponder ao turno da manhã, o período normal de trabalho da outra supervisora corresponderá necessariamente ao turno da tarde. Esta alteração acarretaria prejuízo para a organização da empresa — pois pretende-se

que as supervisoras tenham contacto com todos os trabalhadores e com os serviços prestados em todos os turnos e, por isso, prestam serviço com isenção de horário — e para a Colega de V. Exa. com funções de supervisão, que então ficaria adstrita ao outro turno.

Com o que antecede não pretendemos excluir a pretensão de prestar trabalho em horário flexível, mas necessariamente em ambos os turnos e de forma a acompanhar todos os serviços prestados.

Ficamos assim a aguardar que nos esclareça o que pretende.”

1.1.3. Por carta datada de 19.08.2015, a trabalhadora, através de mandatário, apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores:

Na qualidade de advogados da Sra. Dra. ..., (...), v/funcionária ao serviço nas instalações da ..., somos a dizer:

1. No passado dia 24/07/2015, a nossa constituinte requereu, ao abrigo do n.º 1 do art.º 35.º e do art.º 56.º, ambos do Código do Trabalho, a fixação de um regime de horário de trabalho flexível, dadas as suas responsabilidades familiares.

2. Em cumprimento do fixado no art.º 57.º do Código do Trabalho, a nossa constituinte forneceu a V/ Exas, e com a antecedência legal, todos os elementos necessários para suporte da solicitação feita.

3. Nessa mesma altura, juntou os documentos necessários.

4. *Em 13/08/2015, V/Exas responderam à carta da nossa constituinte, recusando a proposta de horário apresentada pela nossa constituinte.*

5. *Fundamentam a v/ posição com dois argumentos, a saber:*

- *Existirem apenas duas supervisoras na ... da Rua ...;*
- *Impossibilidade de articulação dos turnos.*

6. *Impõe-se esclarecer que, no caso do número de supervisoras em serviço na ... em causa é de três, incluindo a nossa constituinte, e não apenas duas.*

7. *Quanto à impossibilidade de articulação dos turnos, impõe-se, também, um prévio esclarecimento.*

8. *A nossa constituinte, ao contrário do que é dito na v/carta (pelo menos em relação a ela) nunca acordou, nos termos da Lei a fixação de isenção do horário de trabalho. Aliás, nunca lhe foi paga a retribuição correspondente a tal isenção.*

Feito este esclarecimento, mais se dirá:

9. *Como V/ Exas muito bem sabem, a nossa constituinte tem dois filhos menores, nascidos em 19/09/2010 e 10/12/2014.*

10. *O filho mais velho frequenta um estabelecimento pré-escolar, integrado na ..., em ..., que funciona até às 17:30 horas.*

11. *Como V/ Exas igualmente muito bem sabem, o marido da nossa constituinte é Técnico ..., no ..., trabalhando em turnos, entre as 05:00*

horas e as 00:00 horas, tendo, por vezes, de se deslocar em ações de formação a outros ... do país.

12. Conforme declaração enviada a V/ Exas, o marido da nossa constituinte não beneficia do regime de flexibilidade no horário de trabalho.

13. Como também é do conhecimento de V/ Exas, a nossa constituinte não tem qualquer apoio familiar, já que a mãe morreu há vários anos, e os sogros são empresários agrícolas, com criação de gado, não podendo, por isso, assegurar qualquer apoio aos netos.

14. Tendo em conta todos os elementos acima invocados, elementos esses que são do inteiro conhecimento de V/ Exas, e no uso da faculdade que lhe é conferida por Lei, a nossa constituinte reafirma a sua pretensão à fixação de um regime de horário de trabalho flexível que salvaguarde os seus direitos de mãe, constitucional e legalmente assegurados, a fixar entre as 08:00 horas e as 14:30 horas.

Nestes termos, requer-se a V/ Exas a fixação de um regime de horário de trabalho flexível para a nossa constituinte, que acolha a proposta por ela apresentada. Desde já informamos que daremos conhecimento da situação à CITE, entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

- 1.2.** Em 2.09.2015, após solicitação da CITE a entidade empregadora veio referir o seguinte que se transcreve:

“Em resposta à mensagem, que agradecemos, junto enviamos mapa de horário de trabalho e contrato de trabalho.

Alertamos para o facto da requerente, a supervisora ..., se encontrar ausente do serviço ao abrigo das normas de proteção da parentalidade, tendo sido substituída pela trabalhadora ..., que retomará as funções anteriores após o seu regresso. O seu horário seria assim o que corresponde à referida ...

Por mera cautela e dado o teor do ofício, reiteramos que entendemos o pedido da trabalhadora como de alteração do horário contratado e não como pedido de horário flexível. O pedido de parecer à Comissão resulta dos normativos invocados pela trabalhadora e respetivo advogado e pretende evitar o risco de aplicação das sanções associadas, caso o nosso não seja o entendimento correto.”

- 1.2. Foram juntos ao processo declaração da empresa ..., dois Assentos de nascimento e respetivos certificados, procuração, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

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.** 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.

2.5. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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.

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

- 2.7.** 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

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

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.

- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças menores com 5 anos de idade e com 9 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível que *“corresponda ao turno da manhã, ou seja, tenha início às 08.00h e fim às 14.30h.”*
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que *“não há correspondência entre a pretensão de trabalhar apenas no turno da manhã e o trabalho em horário flexível”* e que *“existem duas supervisoras, que trabalham por turnos e a quem compete a responsabilidade de monitorizar os serviços prestados aos clientes. As supervisoras não podem por isso ser substituídas por outro trabalhador”*. Concluiu, assim, que: *“pretende-se que as supervisoras tenham contacto com todos os trabalhadores e com os serviços prestados em todos os turnos”*.

2.11. Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.12 Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de

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 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.”

trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.13.** Assim, e como mencionado no ponto 2.11. do presente parecer, o pedido formulado tem de respeitar o período normal de trabalho diário a que a requerente esteja obrigada.
- 2.14.** De acordo com documento assinado pela trabalhadora e datado de 23.10.2012, o período normal de trabalho diário é de 6.30h/dia e o período normal de trabalho semanal é de 40h/semana “*com isenção de horário de trabalho, cuja remuneração está incluída na retribuição auferida*”.
- 2.15.** De acordo com o mapa de horários de trabalho o turno da manhã tem o seguinte horário: 8.00h-10.30h / 11.30h-15.30h.
- 2.16.** A amplitude horária indicada pela trabalhadora no seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 8.00h e as 14.30h é de 6.30h/dia. Tal amplitude não permite à entidade empregadora elaborar um horário de trabalho e determinar um intervalo de descanso, este último, requisito essencial determinado na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Neste sentido, embora se verifique que:
- a) A entidade empregadora não cumpriu o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo remetido o pedido de emissão de parecer prévio a esta Comissão no dia 25.08.2015, quando o deveria ter feito até ao dia 24.08.2015;

- b) A entidade empregadora não apresentou fundamentos em razões imperiosas relacionadas com o serviço desempenhado pela requerente, designadamente, alegando só existirem duas supervisoras que não podem ser substituídas quando, na verdade, apresentou um horário de trabalho com uma trabalhadora a substituir a trabalhadora requerente, atualmente ausente do serviço, e que *“retomará as funções anteriores após o seu regresso”*;

A verdade é que, no caso analisado, a emissão de parecer desfavorável à recusa ou a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado, conforme determinado na alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º, implicaria a prática de ilegalidade por impossibilidade de elaboração de um horário que cumpra o requerido pela trabalhadora e o estabelecido n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, concretamente a determinação de um intervalo de descanso, assim como, o estabelecido do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, relativamente ao limite estabelecido de 5 horas de trabalho consecutivo, ou 6 horas de trabalho consecutivo no caso da prestação de trabalho diário ser superior a 10 horas.

- 2.18.** Não obstante a conclusão alcançada, a trabalhadora poderá realizar novo pedido que se adegue às suas necessidades de conciliação e que possa ser concedido pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a amplitude indicada pela trabalhadora no seu pedido não permite que a sua entidade empregadora elabore o horário de trabalho flexível que cumpra o estipulado na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2. Recomendar à empresa ..., S.A. que promova junto dos seus/as trabalhadores/as 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, e no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.