

PARECER N.º 7/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ... ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pelo ...

Processo n.º 1928 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 9 de dezembro de 2015, a CITE recebeu email da Diretora de Recursos Humanos do ..., com o seguinte teor: “(...) O ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo. Nesta conformidade, anexo cópia do pedido da trabalhadora e cópia do fundamento da intenção de recusa. Acresce informar que a trabalhadora em apreço não juntou apreciação escrita. (...)”.
- 1.2. Consta do processo o seguinte pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade recebido pela entidade empregadora em 12.11.2015, conforme registo de entrada:
“ (...) Assunto: *prolongamento de horário flexível*
..., trabalhadora dessa empresa, com a categoria de *Empregada de Distribuição Personalizada*, vem expor e requerer a V. a Exa o seguinte:
a) *Em 24 de outubro de 2011, nos termos e para os efeitos do disposto nos art.º 56º e 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) requereu a passagem para o regime de trabalho flexível pelo período de 12 meses, o qual lhe foi concedido;*

- b) Neste momento mantêm-se atuais os pressupostos enunciados no requerimento que então apresentou, a saber:*
- c) A requerente ter a seu cargo uma filha menor, ..., com seis anos de idade, a qual faz parte do seu agregado familiar (Cfr. Doc. 1 e 2);*
- d) A menor, ..., frequentar a Escola ..., cujo horário de funcionamento é das 08:00 às 17:30, encontrando-se aliás mais limitada por estes horários do que anteriormente (Cfr. Doc. 3);*
- e) A requerente poder prestar o seu trabalho num de seis turnos:*
- 1) Das 07:00 às 15:00*
 - 2) Das 08:00 às 16:00*
 - 3) Das 11:00 às 19:00*
 - 4) Das 13:00 às 21:00*
 - 5) Das 13:30 às 21:30*
 - 6) Das 14:00 às 22:00*
- f) Assim, nos dias em que efetua os turnos identificados nas alíneas C), D) e E) sai do serviço muito depois do horário de encerramento da Escola Básica ... que a sua filha menor frequenta;*
- g) O pai da menor e companheiro da requerente tem atividade profissional, prestando o seu trabalho de segunda-feira a domingo, das 16:00 às 24:00 (com uma hora de descanso para jantar), folgando uma vez por semana, à 5.ª feira (Cfr. Doc. 4);*
- h) O pai da menor não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho;*
- i) A requerente não pode contar com a ajuda de familiares, porquanto as avós da menor, têm já limitações decorrentes da idade e residem longe da sua habitação;*
- j) Assim, se não for a ora requerente, a menor de idade não tem quem a vá buscar á escola e fique a tomar conta dela a partir das 18:30 horas;*
- k) Nos termos do art.º 56º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito de trabalhar em regime de horário flexível;*

l) Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma menor a seu cargo com idade inferior a 12 anos com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu companheiro e pai da menor tem atividade profissional e não beneficia desse regime, a requerente de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende o prolongamento do regime de horário flexível concedido, de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diária antes das 17:30 horas, permanecendo os dias de descanso inalterados.

Termos em que requerer a V. Exa que se dignem prolongar por novo período de 12 meses o regime de horário flexível já aplicado à requerente.

E.D.

Junta: 2 documentos

09/11/2015

A Requerente, (...)”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora enviou à trabalhadora uma carta por esta recebida em 3.12.2015, comunicando-lhe a recusa como segue:

“(…) Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 12 de novembro, através do qual solicitou a prorrogação de horário flexível, já concedido, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho:

*Em 1 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os ... para Fornecimento de ..., sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma **unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.***

*Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ... a prestação em referência assume-se como de **interesse público**, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

*E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, **mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...***

Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

*A não ser assim **comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço** e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.*

Deste modo, e concretizando: têm de estar afetos ao setor de copas e empratamento para prestação de serviços 175 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:

- (i) Das 07h00 às 15h00;*
- (ii) Das 08h00 às 16h00;*
- (iii) Das 11h00 às 19h00;*
- (iv) Das 12h00 às 20h00;*
- (v) Das 13h00 às 21h00;*
- (vi) Das 14h00 às 22h00.*

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

- (i) 13 trabalhadores das 07h00 às 15h00;*
- (ii) 43 trabalhadores das 08h00 às 16h00;*
- (iii) 2 trabalhadores das 11h00 às 19h00;*
- (iv) 7 trabalhadores das 12h00 às 20h00;*
- (v) 10 trabalhadores das 13h00 às 21h00;*
- (vi) 33 trabalhadores das 14h00 às 22h00*

*A distribuição de refeição ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das **8h00 às 16h00** (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das **14h00 às 22h00** (distribuição do lanche e jantar). Os horários são rotativos, sendo 6 dias a exercer funções nos*

turnos das 8h00 às 16h00, 2 folgas e 6 dias a exercer funções no turno das 14h00 às 22h00.

Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.

E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário de trabalho compatível com o horário escolar do filho menor. Ou seja, é pretendido um horário fixo depois das 8h00 e até às 18h00/18h15, “... de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diária antes das 18h30 horas....

Ora, considerando que a escola do menor apenas abre às 8h00 e fecha às 17h30, o que implica que termine o turno antes dessa hora, não há nenhum turno compatível com o solicitado por V. Exa conforme em cima indicado.

*Além de que nesta data já se encontram **22 trabalhadores com horário especial, 12 dos quais com gozo do horário flexível**, incluindo V. Exa. — Cfr. quadro em anexo.*

Esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser “penalizados” para “favorecimento” de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...

A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins-de semana e feriados, o que deixou no imite o cumprimento do Protocolo com o ...

De sublinhar o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.OTTVNG.P2), que clarificou que “...

as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso).

Assim, sempre se dirá que **são permitidas trocas de turno entre trabalhadores**, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a se proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 28/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi **favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora** então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.

As **razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas** no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ...

Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de ... que o ... tem contratualizada com os ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do

Protocolo e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a seguinte intenção:

O V. pedido, conforme foi solicitado (horário fixo entre as 8h30 às 18h00/18h30) é, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, indeferido, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento do serviço no qual se encontra integrada. Note-se ainda que o ... não tem turno compatível com o solicitado.

Contudo, sempre se dirá que lhe será atribuído o turno mais aproximado com o horário de funcionamento da escola do V. filho, ainda que de forma rotativa com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.

A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.

Com os melhores cumprimentos. (...)”.

- 1.4.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :
- “(...) c) 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 (...)*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que

devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- 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 (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(...) 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.(...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009,

de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”.

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-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”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) *Declaração da qual conste:*

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o

trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “ *Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, para além de cumprir os prazos legais, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. Ora, no caso em apreço, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que pretende: “(...) terminar a sua jornada de trabalho diária até antes das 17.30, permanecendo os dias de

descanso inalterados (...)” para acompanhar a filha menor, conforme ponto 1.2 do presente parecer, e a entidade empregadora vem recusar este pedido alegando motivos imperiosos do funcionamento do serviço, sem, no entanto, os concretizar ou justificar cabalmente.

2.5. Não obstante, da análise do processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 09.12.2015, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 12.11.2015;
- a trabalhadora foi notificada da recusa no dia 03.12.2015, conforme notificação pessoal efetuada pela entidade empregadora.

Assim sendo, considerando que o prazo legal de 20 dias, previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º, terminou no dia 02.12.2015 deve o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., detentora da categoria de Empregada de ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elaborando horário flexível tal como por ela requerido e,

na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º; da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.