



## PARECER N.º 287/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 894 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 23 de maio de 2016, a CITE recebeu do Presidente ... , uma carta do seguinte teor:

*“(...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário — trabalhador com responsabilidades familiares — Enfermeira ...*

*Nos termos do n.º 5, do artigo 56.º, da Lei 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, e sendo intenção do ..., recusar o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela Enfermeira - ..., junto se remete a V. Exa., cópias do pedido apresentado pela trabalhadora, da fundamentação para a intenção da recusa e da apreciação da trabalhadora.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*(...)”*

1.2. Sistematizando as fotocópias dos documentos remetidos à CITE consta do processo um requerimento apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora no dia 14.04.2016, conforme registo de entrada neste documento, como se transcreve:

*“ (...) Para: Para: Exmo. Senhor Presidente ... Assunto: Horário de trabalho de ... (...)*

*Exmo. Senhor*



..., *enfermeira* especialista em ..., a exercer funções na ..., deste ..., residente (...) vem com base nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, requerer horário flexível, com base nos seguintes fundamentos:

1. Como é do conhecimento de V. Ex.a., a requerente tem uma filha de 13 anos de idade (nascida a 29/09/2002), portadora de **doença crónica** (doença ..., como cópia que remeto). É **divorciada**, vive em comunhão de casa e mesa com a filha e não tem o apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possa entregar as funções de todos os dias acompanhar a filha à escola, nomeadamente **do pai, que vive no sul do país** e, ainda, que todos os dias sejam responsáveis pela guarda desta, no período em que não tem aulas:

2. Dada a necessidade de assistir a sua filha, a requerente pretende que lhe seja autorizada a realização de horário flexível, a estipular em cada ano letivo, de acordo com o horário escolar da sua descendente, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde se encontra afeta desde fevereiro de 2004.

**Nestes termos, certa da consideração que V. Exa terá pelos fundamentos expostos, requer que seja dado provimento ao presente pedido, autorizando assim à Requerente a prática do horário de trabalho que lhe permita o acompanhamento da sua filha, ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade, até que esta atinja autonomia e/ou termine a sua vida académica.**

*Espera deferimento*

*Junta 1 documento*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Atentamente,*

*... (...)."*

**1.3.** Na sequência deste pedido e dos pareceres/despachos da hierarquia, manuscritos no verso, a trabalhadora foi notificada no dia 05.05.2016, por deliberação do Conselho de ... de 28.04.2016, que se transcreve:

"(...) Indeferido o pedido conforme informação do RH e do Sr. Enf.º



Diretor. Impossibilidade de articulação de Horário (...).”

**1.3.1.** O Serviço de Recursos Humanos elaborou a seguinte informação em 28/04/2016:

*“(...)Exmo. Sr. Dr. ...*

*Presidente do ...*

*Assunto: Horário Flexível trabalhadora com responsabilidades familiares — Enfermeira — ...*

*Exmo. Sr. Dr. ...*

*A requerente é detentora da categoria de Enfermeira, do mapa de pessoal do ..., em regime de Contrato de trabalho em Funções Públicas, solicita a prática do horário de trabalho flexível, por responsabilidades familiares - filho menor de 12 anos portador de doença crónica, pretendendo que o horário flexível seja estipulado em cada ano letivo, de acordo com o horário escolar da descendente.*

*Preconiza os artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009:*

**“Artigo 56.º**

***Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares***

***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.***

***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.***

***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.*

*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.*

*5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

**Artigo 57.º**

**Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

*1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-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) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

*iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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;*

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*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 subseqüentes 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 subseqüentes 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.”**

*A requerente encontra-se nas condições previstas na legislação vigente, para usufruir de flexibilidade de horário, por responsabilidades familiares, Se for pretensão do ..., recusar o pedido de flexibilidade de horário, o mesmo tem de ser feito no prazo máximo de 20 dias após a receção do mesmo, notificar a trabalhadora da decisão, a qual tem 5 dias para apreciar a intenção do indeferimento. Concluído este procedimento a Entidade, nos 5 dias subsequentes tem que enviar o processo para apreciação à CITE.*

*À Consideração superior.*

*... 2016/04/28*

*..., (...).”*

**1.3.2.** E, o parecer do enfermeiro diretor, de 28.04.2016, como segue:

*“ (...) O horário de funcionamento serviço é das 8h às 20h, funcionando com turnos de 6 horas (8-14;14-20) assim, e com o objetivo de salvaguardar o normal funcionamento do serviço não é possível atribuir um horário diferente destes turnos, pois caso os mesmos sejam interrompidos na sua duração, seria necessário outro enfermeiro para completar o referido turno. O que, como se depreende, não é possível, pois ninguém aceitaria vir complementar uma ou duas horas de um turno. Por outro lado, devo referir, que mesmo com as carências profissionais que temos, a Sra. Enfermeira ... tem solicitado de forma sistemática preferências aquando da elaboração do horário, nomeadamente saídas às 14 horas nas segundas e sextas feiras para, segundo informação da própria, acompanhar a filha, sendo os restantes dias assegurados pelos avós paternos e maternos. Estas preferências têm sido atendidas.*

*(...) ”*

1.4. A trabalhadora, embora fora do prazo dos cinco dias, em 13.05.2016, data de 10.05.2016, veio dizer:

*“(...) Ex.mo Sr. Presidente do ...:*

*“(...) No seguimento da vossa resposta de 3 de maio, como referência ..., venho informar que não concordo com a decisão tomada, pelas seguintes razões:*

- O que eu peço é que me seja concedido um direito consagrado na lei;*
- O argumento utilizado para o indeferimento do meu pedido, não tem nenhum fundamento, pois o que peço é um horário que se coaduna com o serviço onde trabalho e este mesmo direito foi já tido em conta para outros profissionais do serviço, que fazem horário reduzido e/ou horário ajustado, nomeadamente a enfermeira ... e a enfermeira ..., com a agravante de que nenhuma delas tem filhos com doença crónica;*
- Já efetuei este pedido diversas vezes e é-me sistematicamente recusado, sempre com fundamentações que não dizem nada de concreto e o que contraria a lei da parentalidade.*

*Face ao exposto, venho por este meio e nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei 7/2009, solicitar que esta vossa decisão seja comunicada à CITE para apreciação.*

*..., 10 de maio de 2016*

*... (...).”*

1.5. A implementação do procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a 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 subseqüentes 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 subseqüentes 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) n.º 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, aplicável por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014

de 20 de junho, devendo o empregador, apenas 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.

**2.5.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.5.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora agora em análise, verifica-se, que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário ou/e o período para intervalo de descanso diário, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.



### **III – EM CONCLUSÃO**

#### **3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:**

**3.1.1.** Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., enfermeira especialista em ..., a exercer funções na ..., sem prejuízo de novo pedido devidamente formulado, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

**3.1.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).**