

PARECER N.º 408/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 12.02.

Processo n.º 1309 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03/08/2016, por carta registada com aviso de receção da Direção de Recursos Humanos, da ..., S.A., ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada na loja ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta recebida pela entidade empregadora no dia 05.07.2016, conforme registo dos CTT, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, manuscrita, como se resume:

“(...) solicitar através do código do trabalho artigo 56.º e 57.º a necessidade de passar a ter como folgas de descanso complementar e obrigatório sábado e domingo tal como é do Vosso conhecimento sou mãe solteira habito em regime de comunhão de mesa com a minha filha menor de 12 anos como tal necessito destas folgas fixas para melhor poder conciliar a vida familiar com a profissional de forma a acompanhar as atividades desportivas que iniciarão já em setembro da minha filha que

decorrem ao sábado e domingo e por este motivo pretendo iniciar as folgas fixas já a partir de 1 de setembro. Darei a conhecer à CITE caso o vosso parecer não seja positivo.

Sem mais assunto

(...)”.

- 1.3.** A entidade empregadora, por carta datada em 21.07.2016, notificou a trabalhadora em 25.07.2016, da intenção de recusa do pedido como se transcreve:

“(...) Exma. Senhora

(...)

Lisboa, 21 de julho de 2016

Carta Registada C/Aviso de receção

Assunto: V/pedido — artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Reportando-nos à sua comunicação datada de 04 de julho de 2016, rececionada no dia 05.07.2016, a solicitar a atribuição do dia descanso semanal complementar e obrigatório, ao sábado e ao domingo para acompanhar a sua filha menor nas atividades desportivas que se Iniciarão em setembro de 2016, vimos comunicar-lhe que após termos procedido a uma cuidadosa análise da organização dos tempos de trabalho do estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, concluímos que não nos é possível satisfazer a sua pretensão, porquanto:

Fundamentos:

— O horário requerido por V Exa. não configura um horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se que 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.

Porém, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, 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.*

Assim, nos termos do n.º 2, conjugado com o n.º 3, alínea b) do referido artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades parentais, mas dentro dos limites balizados pelo empregador.

Ora, como se pode verificar pelo pedido efetuado V.ª Exa. pretende que lhe seja atribuído o seu dia de descanso semanal complementar ao sábado, em vez de o gozar de forma rotativa à segunda e à quinta-feira.

Pelo que, resulta de forma clara e inequívoca que a atribuição do descanso complementar ao sábado não preenche os pressupostos da atribuição do horário flexível, previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Nestes termos, o pedido de V.ª Exa. não integra os requisitos contidos nas disposições legais contidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

II — Exigências Imperiosas da empresa obstam à atribuição do horário pretendido.

O estabelecimento comercial onde V.ª Exa. exerce a sua atividade profissional está situado na Avenida ..., em Lisboa, com o horário de abertura ao público das 10h às 20h, de segunda-feira a sábado.

O quadro de pessoal do estabelecimento é constituído por 9 elementos: 4 vendedores e 5 trabalhadores com funções de responsabilidade.

V. Exa., sendo um dos elementos da equipa de vendedores, está adstrita

ao horário semanal de 30 horas, distribuído da seguinte forma:

1.ª Semana:

2.ª, 3.ª, 4.ª e 6.ª feira: entrada às 10h e saída às 17h

Sábado: entrada às 13h e saída às 20h

Dias de descanso semanal: 5.ª feira e Domingo

2.ª Semana:

2.ª, 3.ª, 4.ª e 6.ª feira: entrada às 10h e saída às 12h

Sábado: entrada às 10h e saída às 17h

Dias de descanso semanal: 5.ª feira e Domingo

3.ª Semana:

2.ª, 3.ª, 4.ª e 6.ª feira: entrada às 10h e saída às 17h

Sábado: entrada às 13h e saída às 20h

Dias de descanso Semanal: 5.ª feira e Domingo

4.ª Semana:

3.ª, 4.ª, 5.ª e 6.ª feira: entrada às 10h e saída às 17h

Sábado: entrada às 10h e saída às 27h

Dias de descanso semanal: 2.ª feira e Domingo

Os restantes elementos da equipa de vendedores têm os seus dias de descanso semanal complementar e obrigatório distribuídos da seguinte forma:

... (40h)

1.ª Semana: Sábado e Domingo;

2.ª Semana: 4.ª feira e Domingo;

3.ª Semana: 4.ª feira e Domingo;

4.ª Semana: 4.ª feira e Domingo.

... (30h)

1.ª Semana: 3.ª e Domingo;

2.ª Semana: 3.ª e Domingo;

3.ª Semana: 2.ª e Domingo;

4.ª Semana: 3.ª e Domingo.

... (20h)

1.ª Semana: 2.ª e Domingo;

2.^a Semana: 5.^a e Domingo;

3.^a Semana: 5.^a e Domingo;

4.^a Semana: 5.^a e Domingo.

Ora, do acima exposto resulta que nenhum dos seus colegas da equipa de vendedores, adstrito a um horário a tempo parcial, (...-30h e ...-20H) -, goza o dia de descanso complementar ao sábado.

Sendo que, os trabalhadores adstritos a um horário semanal de 40 horas, gozam um dia de descanso complementar ao sábado, uma vez por mês.

Acresce referir que os trabalhadores abaixo mencionados, devido às funções de responsabilidade que desempenham na loja têm de manter os horários a que estão adstritos:

..., encarregada de loja, 40 horas;

..., responsável da secção de homem, 40 horas;

..., responsável da secção de senhora, 40 horas;

..., caixeira central, 40 horas;

..., coordenador de loja, 30 horas,

Assim, por uma questão de organização e bom funcionamento da loja, os horários e os dias de descanso semanal da ..., ... e ..., são rotativos entre o período de abertura e de encerramento do estabelecimento, para garantir a presença de, pelo menos, um responsável de loja, desde a abertura até ao fecho.

Os horários da ... e do ... estão organizados em função das suas responsabilidades e das tarefas que executam na loja.

Acresce que, o sábado é o dia em que se verifica o maior volume de vendas da loja, representando 20% da sua venda total semanal, havendo, portanto, necessidade de assegurar a presença de um número suficiente de trabalhadores para fazer face ao acréscimo das vendas e garantir o normal funcionamento do estabelecimento.

Face ao acima exposto, se lhe atribuíssemos o sábado como dia fixo de descanso semanal complementar, iríamos comprometer o normal funcionamento do nosso estabelecimento, fazendo com que houvesse um menor número de trabalhadores na loja, o que iria prejudicar gravemente

o seu funcionamento e sobrecarregar os trabalhadores presentes.

Porém, sensíveis aos argumentos que apresentou no seu pedido, ainda colocámos à consideração da trabalhadora ... (equipa de vendedores — 40 horas), a proposta de trocar a sua folga de sábado (1.ª semana), para que V.ª Exa. pudesse gozar o referido dia de folga.

Acontece que a aludida trabalhadora não se mostrou interessada em alterar a sua folga de sábado.

Por último, não podemos deixar de lhe recordar que quando V.ª Exa. exercia as funções de vendedora na loja da ... sita no ... e pediu, em 2008, para ser transferida para uma loja de rua, a fim de poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal, a empresa acedeu ao seu pedido, passando V.ª Exa., a poder ter o seu dia de descanso semanal obrigatório sempre ao domingo e a ter que cumprir um horário semanal e diário no período diurno.

Para além disso, da organização do horário de trabalho de V.ª Exa. constata-se que, uma vez por mês (4.ª semana), goza dois dias de descanso semanal consecutivos, (Domingo e 2.ª feira).

O que demonstra que a empresa, sempre que é possível, vai de encontro às necessidades dos seus trabalhadores.

Na expectativa de que entenda os motivos que nos levam a manifestar a nossa intenção de recusar atribuir-lhe o sábado como dia fixo de descanso semanal complementar, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico

(...)”.

- 1.4.** Por carta registada rececionada pela entidade empregadora em 29.07.2016, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(...) ..., 28 de julho de 2016

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho.

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa missiva datada de 21 de julho de 2016, por mim recebida no dia 25 de julho de 2016.

Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.

Compreendo que possa haver dificuldade em me ser atribuído folga fixa ao sábado mas este meu pedido não é um capricho mas sim uma necessidade.

Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento

Atentamente (...)

- 1.5.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º*

171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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."*

2.2.1. 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 (...)"*.

2.3. 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 (...).”

2.3.1. 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. (...).”

2.3.2. 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) (...).”

2.3.3. 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. (...)”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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”.

2.4.3. 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. (...).”

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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. (...).”

2.5. 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 trabalhadores/as com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, o que quer dizer que as entidades

empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido na fundamentação da recusa destes horários, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em causa.

2.6 Na sequência do exposto, face 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.6.1. Tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, no que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar neste pedido suscitam-se, desde logo, dúvidas sobre o sentido do requerimento por não constar, nomeadamente, a amplitude diária do horário que pretende praticar nem qual o período de intervalo de descanso diário, tal como prevê o artigo 56,º do CT, pelo que, afigura-se-nos, face ao teor dos interesses em presença, que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido, possibilitando assim que a entidade empregadora fixe o horário nos termos da lei.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada na loja ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as, deve ter em conta 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 31.08.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.