

PARECER N.º 566/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa 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 12.02.

Processo n.º 1739 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.10.2016, por carta registada pelo Presidente do Conselho de Administração do ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., em exercício de funções equiparadas a Assistente Técnica, no Secretariado do Serviço de Urgência, conforme se transcreve:

“(...) Em cumprimento do disposto no ponto 5, do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete o processo relativo à trabalhadora ..., titular de um contrato individual de trabalho, em exercício de funções equiparadas a Assistente Técnico, a qual manifestou a respetiva discordância da decisão de indeferimento da flexibilidade do horário de trabalho, com dispensa da realização do intervalo de descanso. Mais se informa que o ponto 4 do documento que foi enviado à trabalhadora contém um lapso, pelo que, onde se lê: “À requerente foi atribuída há vários um horário de trabalho deve ler-se “À requerente foi atribuído há vários anos um horário de trabalho (...).”

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora em 02/09/2016, conforme registo de entrada no Serviço de Recursos Humanos da entidade empregadora, preenchido numa minuta desta, verifica-se, em resumo, que aquela pretende praticar o horário das 8 às 16 horas, por ter 2 filhas menores, de 5 e 2 anos de idade, a seu cargo.

1.3. Sobre este pedido o/a Responsável do Serviço emitiu, no dia 31.09.2016, a seguinte informação: “(...) Não resulta em prejuízo para o normal funcionamento do Serviço. (...)”.

1.3.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 26.10.2016, a seguinte informação:

“(...) ASSUNTO: Pedido de autorização para a flexibilidade de horários responsabilidades familiares - ..., mecanográfico (...)”

Por requerimento datado de 21 de setembro de 2016, a trabalhadora ..., mecanográfico (...), titular de um contrato de trabalho individual de trabalho em exercício de funções de Assistente Técnico, atualmente afeta ao Secretariado do Serviço de Urgência, solicita autorização para a realização de horário flexível, propondo o início das 8:00 horas e termo às 16:00 horas, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro., em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos.

Cumpre-nos informar:

1- *O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da Junta de Freguesia atestando a monoparentalidade do agregado familiar; declaração da entidade onde uma das menores frequenta o pré-escolar, com o respetivo horário de funcionamento, a saber, das 09:30 horas às 12:30 horas e das 14:30 horas às 16:30 horas; uma declaração do Agrupamento de Escolas, com o respetivo horário de funcionamento, das 09:00 às 12:30 horas e 14:00 horas às 16:00 horas; bem como a informação da chefia, que refere “Não resulta em prejuízo*

para o normal funcionamento do serviço”.

2- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que 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;

3- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

4- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, o qual deverá conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal de trabalho diário; e estabelecer um período de descanso não superior a duas horas;

5- À requerente, foi atribuído há vários anos um horário de trabalho com início às 08:00 horas e termo às 16:00 horas, sem intervalo de descanso, o qual nunca foi revisto;

6- O cumprimento de horários de trabalho sem intervalo de descanso tem constituído uma prática transversal a diversos grupos profissionais, pelo que o órgão de gestão tem sido objeto de diversas recomendações nas auditorias realizadas pelos organismos da tutela;

7- Por tal facto, em 23 de junho de 2016, o Conselho de Administração emitiu instruções no sentido da obrigatoriedade das jornadas diárias de trabalho serem interrompidas por um intervalo de descanso de uma hora, com exceção do trabalho por turnos. Posteriormente, após consulta das estruturas sindicais, foi facultado aos trabalhadores a possibilidade de prescindirem de 30 minutos do intervalo de descanso;

8- O intervalo de descanso de 30 minutos constitui um intervalo mínimo, que ainda assim, garante que não sejam cumpridas mais de seis horas de trabalho consecutivo, conforme o disposto no ponto 4 do artigo 56.º do

Código do Trabalho, e permite, simultaneamente, que os trabalhadores melhor compatibilizem a respetiva vida profissional com a vida pessoal;

9- Constitui um objetivo do órgão de gestão regularizar os horários de trabalho que têm vindo a ser praticados, pelo que a consideração do intervalo de descanso como tempo de trabalho é reservado exclusivamente a horários de trabalho por turnos;

10- A prática de horários de trabalho com intervalos de descanso constituiu uma exigência imperiosa do funcionamento do ..., dada a necessidade de garantir horários de funcionamento alargados, pois que os mesmos constituem uma condição prévia à melhor acessibilidade dos utentes;

11- A requerente integra um grupo profissional no qual a redução do horário de trabalho de 40 horas para 35 horas semanais teve um grande impacto;

12- Por tal facto, os serviços devem ser chamados a efetuar a gestão dos recursos humanos de uma forma integrada, e não atomística, pelo que no caso de um serviço dispor de um excesso de horas de trabalho, deverá disponibilizar as mesmas, total ou parcialmente, aos setores mais deficitários;

13- O Serviço de Gestão de Recursos Humanos tem rececionado solicitações de diversos serviços, alegando o défice de assistentes técnicos;

14- Assim, sugere-se que a requerente possa afetar a outras unidades, o tempo de trabalho semanal correspondente a duas horas e meia, uma vez que tal não prejudica o normal funcionamento do Secretariado do Serviço de Urgência;

15- A requerente não cumpre um horário de trabalho por turnos e atualmente pratica um horário de trabalho reduzido, das 09:00 horas às 16:00 horas, dado usufruir do horário de amamentação;

16- Uma vez que a trabalhadora nada referiu quanto ao termo do horário de amamentação, presume-se que pretende acumular o mesmo, com a

não realização de um intervalo de descanso, passando a praticar um horário das 09:00 horas às 15:00 horas, de segunda a sexta-feira;

17- O horário de trabalho acima referido não permite à Instituição garantir horários de funcionamento alargados.

18- Pelo exposto, em virtude de a realização de um intervalo de descanso constituir uma exigência imperiosa do funcionamento da instituição, propõe-se que à requerente seja comunicada a intenção de indeferimento do requerimento.

*Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia **11 de outubro**.*

Com os melhores cumprimentos,

..., 26 de setembro de 2016

(...) ”.

1.3.2. Sobre esta Informação consta a reprodução da Ata n.º 81 de 04.10.2016, com a seguinte deliberação: “(...) *Indeferido de acordo com a presente informação (...)*”, notificada à trabalhadora por email de 7.10.2016, com o seguinte teor:

“(...) Exma. Senhora

Assistente Técnica

...

Serve a presente para comunicar a V. Ex.^a, a intenção de indeferimento do pedido de autorização para a prática de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, requerido em 02 de setembro de 2016, conforme documentos em anexo.

Mais se informa que, querendo, deverá apresentar, por escrito, a sua apreciação no prazo de cinco dias consecutivos, a contar do dia imediato à receção do presente mail, tendo em vista a instrução do processo para obtenção de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no

Trabalho e no Emprego, conforme o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obrigada.

Com os melhores cumprimentos, (...)."

- 1.4.** No dia 11.10.2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, vem a trabalhadora, apresentar apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

"(...) Assunto: Pedido de autorização para a prática de horário na modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Em resposta ao vosso e-mail de 07/10/2016, "com a intenção de indeferimento do pedido de autorização para a prática de horário de trabalho na modalidade de horário flexível", venho por este meio informar que nunca foi minha intenção prejudicar o normal funcionamento do serviço onde atualmente exerço funções.

Gostaria também de esclarecer e questionar alguns pontos:

Ponto 4: O horário atribuído "há vários"(?)foi devidamente autorizado pelas chefias. Não percebo o porquê da referência agora a este horário, uma vez que não é o que estou a praticar atualmente.

Ponto 10: Não contribuí para "o impacto da redução de horário das 40 para as 35 horas semanais", uma vez que o meu horário de trabalho é, e sempre foi de 40 horas semanais, portanto nunca tive esse tipo de regalias. Pelo contrário esse impacto tem sim influência sobre "nós", os trabalhadores com contrato de 40 de horas semanais.

Ponto 12: Como é possível referirem que "o Serviço de Gestão e Recursos humanos têm rececionado solicitações de diversos serviços, alegando défice de assistentes técnicos" e ter sido dada a possibilidade aos trabalhadores das 35 horas (que já tiveram a redução de 1 hora de trabalho) de solicitarem ainda a flexibilidade de horário e reduzirem ainda mais o horário de trabalho em 30 minutos?

Ponto 15: Não mencionei o termo da licença de amamentação, porque continuo a amamentar, conforme comprovam as declarações médicas entregues mensalmente. Continuando a amamentar enquanto for benéfico para a saúde e bem-estar da minha filha.

Resumindo, se não é compatível a acumulação dos dois horários, poderiam ter já referido anteriormente nos vários requerimentos por mim apresentados (em que o primeiro data de 28 de junho de 2016 e ao qual nunca foi dado deferimento nem indeferimento), ou, na reunião que tive com a Dra. Isabel Neves, Diretora dos Recursos Humanos, que alegadamente me induziu na expectativa que o horário poderia vir a ser reavaliado de forma positiva.

Neste seguimento e não estando de acordo com os argumentos apresentados para intenção de indeferimento, solicito novamente a reapreciação do meu pedido de horário flexível, propondo o horário de trabalho flexível das 08:00 às 16:00.

Pede deferimento,

Com os melhores cumprimentos,

A requerente (...)"

- 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. 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 da atividade profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras com as suas responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, para além do cumprimento dos prazos previstos nos n.ºs 3 e 5 do mencionado artigo 57.º, recusar apenas o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a 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.

- 2.6.** Relativamente ao processo ora em análise, muito embora a entidade empregadora possa não ter cumprido o prazo de 20 dias previsto no mencionado artigo 57.º do CT, verifica-se que a trabalhadora ao solicitar a prática de um horário das 8:00 às 16:00 horas, não contempla o período para intervalo de descanso previsto na alínea c) do artigo 56.º do CT, de pelo menos 30 minutos, e ultrapassa o período máximo de trabalho de 6 horas consecutivas, previsto no n.º 4 do mesmo artigo 56.º, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência 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, ..., sem prejuízo de um novo pedido poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora, tendo em conta o referido no ponto 2.6. do presente parecer.

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, deve facilitar à trabalhadora 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 09/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.