

**PARECER N.º333/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 929 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu em 07.05.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“(...) Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) (...) no dia 13 de abril de 2018*

*Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exa. o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer. (...)”.*

**1.2** Em 13.04.2018 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ (...)vem (...) nos termos do disposto nos art.ºs 56 e 57 do Código do Trabalho requerer concessão de autorização de trabalho em regime de trabalho flexível com os seguintes fundamentos :*

*1. A requerente é Mãe de 2 filhos, (...), conforme documentos que se anexam e dão por reproduzidos e integrados (anexo 1, 2 e 3)*

*2. A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com seus identificados filhos e seu marido (...), na morada acima indicada, conforme documento que se anexa e dá por reproduzido e integrado (anexo 4)*

3. Os seus filhos menores encontram-se inscritos para frequentar o estabelecimento (...), que pratica o horário de abertura às 7h30 e encerramento às 19h15, conforme documento que se anexa e dá por reproduzido e integrado (anexo 5 e 6)
  4. A requerente exerce a sua profissão de Enfermeira Generalista na ... inserida nesta (...) em regime de exclusividade, sujeita ao regime de trabalho por turnos.
  5. O marido da requerente exerce a profissão de Economista, no exercício da qual se encontra vinculado com acordo de isenção de horário de trabalho, pelo que exerce funções 7 dias por semana, tanto em horário diurno como noturno, deslocam-se frequentemente ao estrangeiro no cumprimento das suas funções, conforme documento anexo (anexo 7,8 e 9)
  6. Os horários a que seu marido se encontra sujeito, bem como as deslocações ao estrangeiro, são absolutamente impeditivas e incompatíveis com o cumprimento da tarefa de entrega e recolha dos menores no estabelecimento de educação por eles frequentado.
  7. Não dispõe a requerente de alternativa que lhe permita compatibilizar o horário dos estabelecimentos de educação frequentados pelos seus filhos menores com a prestação do seu trabalho em regime de turnos.
  8. A requerente manifesta a sua disponibilidade para sem prejuízo da manutenção da categoria profissional, exercer a sua profissão de Enfermeira Generalista noutros serviços da (...) que enumera por ordem de preferência: (...) ou outros serviços que tenham a possibilidade de oferecer um horário flexível pretendido.
  9. A requerente declara exercer em exclusivo o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, não se arrogando seu marido tal faculdade.
  10. Sem prejuízo da faculdade legalmente conferida à entidade patronal, a requerente desde já declara a sua disponibilidade e opção para exercer horários de trabalho de Segunda a Sexta das 8h às 18h, preferencialmente em regime de trabalho contínuo.
  11. Pretende a requerente iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no primeiro dia útil do mês seguinte ao do decurso do prazo estabelecido no nº 1 do art.º 57 do Código do Trabalho.
  12. É intenção da requerente adotar o regime de horário de trabalho flexível até final de Agosto de 2018, mês anterior ao do previsível início do ano letivo de 2018/2019
- Termos em que requer a V. Ex.<sup>a</sup> que (...) se digne conceder provimento aos fundamentos factuais e legais invocados, deferindo a requerida atribuição de horário flexível segundo as modalidades sugeridas. (...)"

**1.3** Em 24.04.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*" (...) Abaixo se remete, para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário.*

*"No Serviço de Medicina E, local onde a Enf.<sup>a</sup> (...) exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.*

*Informo sobre a existência de 21 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 6 com ausência de trabalho noturno, a saber:*

- 1 Enfermeira de referência*
- 2 Enfermeiros a terminar contratos em abril e junho*
- 1 Enfermeira em horário diurno de amamentação*
- 2 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, uma ao abrigo da proteção menor e outra por doença*
- 2 Enfermeiros com redução de horário-20 horas semanais*

*Salienta-se ainda, a ausência por parto de mais 1 enfermeira aguardar autorização para substituição por parte do ...*

*Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de Internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h). Atendendo à complexidade dos cuidados / Circular Normativa n.º... de .../.../2006 (formula calculo pessoal),o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros /tarde e 3 enfermeiros/turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 18 enfermeiros em roulement, quando tem apenas 16 enfermeiros, situação insustentável a partir de maio com início de férias, sendo necessário tomar outras medidas adicionais para garantir a segurança das doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira (...) neste serviço.*

*Destaco a situação de extrema carência dos serviços da instituição (devido à inexistência de autorizações para substituição por parte do ...), e objetivamente deste serviço que deveria ter 26 efetivos e tem apenas 22 enfermeiros, situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado.*

*O horário praticado (...) deve-se às suas competências como enfermeira de referência.*

*Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período da manhã de 2ª a sexta-feira, situação revista recentemente.*

*Mais informo, que a (...) regressa de Maternidade no mês de setembro, altura em que terá horário de amamentação, manhãs ou tardes de segunda a domingo, neste ou outro serviço. Neste contexto, envio á Sra. Enfermeira Diretora com parecer para indeferir; primeiro porque o pedido se encontra desfasado no tempo e segundo porque a Sra. Enf.<sup>a</sup> irá usufruir do seu direito à amamentação." p' Enf.<sup>a</sup> Supervisora do Conselho Gestão Departamento da Medicina*

*Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora ... de 20 de abril de 2018 (...)*

**1.4.** Em 29.04.2018, o trabalhador apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*"(...) Na sequência da comunicação da V/ intenção de recusa do meu pedido de atribuição de horário flexível, e tendo em conta os motivos aí invocados, cumpre-me apreciar quanto segue:*

*- começam V. Exas. por invocar dificuldades na organização do serviço tendo em conta a falta de pessoal no presente, aliado ao facto de já existirem outros enfermeiros em regimes especiais de horário: uma enfermeira de referência, uma enfermeira em regime de amamentação em período diurno, duas enfermeiras com ausência de trabalho noturno "uma ao abrigo de proteção menor e outra por doença", bem como dois enfermeiros com horário reduzido;*

*-mais referem V. Exas. que "o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manha, 4 enfermeiros /tarde e 3 enfermeiros/turno da noite", salientando que o serviço necessita de 18 enfermeiros em roulement e que apenas dispõe de 16 para o efeito;*

*- ora, tendo em conta o número mínimo de enfermeiros necessários ao serviço da parte da manhã e da parte tarde (períodos compatíveis com o horário por mim solicitado), bem como o número de enfermeiros confessadamente disponíveis para prestação de serviço (16), não se retira daqui qualquer impossibilidade de eu passar a fazer parte dos enfermeiros que ocupam tais períodos, pois nada é dito quanto à exigência de tais números serem efetivamente preenchidos pelos enfermeiros em regime especial de horário,*

*-por outro lado, mesmo que tal sucedesse estaríamos perante uma situação de eventual colisão de direitos, o que mereceria uma solução equitativa por parte de V. Exas. para com todos os envolvidos, e não uma situação de preferência/benefício de umas situações de carência para com outras, sob pena de violação do princípio da igualdade e equidade;*

*-ainda assim, afinal, V. Exas. sustentam a recusa em dois pontos distintos: "primeiro porque o pedido se encontra desfasado no tempo e segundo porque a Sra. Enf.<sup>a</sup> irá usufruir do seu direito à amamentação. "*

*-sobre estes pontos sempre se dirá que, salvo melhor opinião, o período prévio de 30 dias referido na lei para a apresentação do pedido fixação de horário flexível é uma referência mínima, pelo que o facto do pedido ser apresentado no presente não viola tal norma; uma que vou gozar a licença parental alargada e regresso em Setembro, esta situação implica que haja uma resposta em Agosto para que o horário de Setembro esteja regularizado, por outro lado,*

*- o facto da requerente poder vir a beneficiar do direito à amamentação no futuro em nada colide com o pedido de atribuição de horário flexível, na medida em que não são dois direitos incompatíveis, antes pelo contrário.*

*- Por fim, sempre se dirá ainda que o pedido formulado coloca diretamente a hipótese de a requerente poder vir a desempenhar funções noutros serviços que não aquele onde as desempenha no presente, sendo que a resposta de V. Exas. apenas aborda a eventual indisponibilidade deste último, nada referindo quanto aos demais.*

*- Em face do supra exposto, mantém-se a intenção de poder vir a beneficiar de regime de horário flexível nos termos requeridos. (...)"*

**1.5** Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: cartão de cidadão de um dos menores, assento de nascimento de outro dos menores, cartão de cidadão da trabalhadora e do progenitor, declaração da instituição frequentada por um dos menores, declaração com o horário de funcionamento da instituição frequentada por um dos menores e horários praticados no serviço da trabalhadora.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:  
*"(...) 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 criar medidas "(...)que permitam,

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.3.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no

mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”  
(Considerando 21).

**2.6.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.7.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

**2.8.** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

**2.9.** O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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.(…)

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. (...)”.

**2.10.** Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.11.** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

**2.12.** De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

**2.13.** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.14.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível que compreende: “ (...) Segunda a Sexta das 8h às 18h, preferencialmente em regime de trabalho contínuo (...)”.

**2.15.** A entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde a trabalhadora exerce funções, referindo o seguinte: " (...) *Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de Internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h). (...)* ". Tendo a entidade empregadora enviado os horários praticados onde é possível verificar a existência de outros turnos, para além dos indicados na intenção de recusa, como sejam: 8h-15h, 8h-15.30h, 8h-16.30h, 8h-17.30h, 12h-20.30h, 14h-20.30h, 8h-20.30h, 9h-20.30h, 23h-8.30h, 20h-9h.

**2.16.** A amplitude horária diária solicitada "(...) Segunda a Sexta das 8h às 18h, preferencialmente em regime de trabalho contínuo (...)" é superior ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada permitindo que o pedido se enquadre nos horários de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções e a entidade empregadora dispõe de turnos onde é possível encaixar o requerido pela mesma.

**2.17.** No que se reporta à amamentação, dispõe o artigo 47.º do Código do Trabalho que a dispensa diária para a amamentação é gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada. Importa ainda, aludir para o facto de a pretensão de trabalhar em regime de flexibilidade de horário não impedir o gozo da dispensa para amamentação, sendo este um direito absoluto.

**2.18.** Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT.

**2.19.** Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

**2.20.** Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeto o trabalhador requerente.

**2.21.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador se este/a for indispensável.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2** 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DO/A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.