

PARECER n.º 410/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 1510/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.06.2018, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de

1.1.1 Em 27.05.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *“Eu, ..., venho por este meio solicitar a continuação do meu horário de trabalho para apoio familiar tendo como base o artigo 56.º e 57.º da lei n.º 7/09, de 12 de Fevereiro do código de Trabalho, pelos motivos e condições a seguir indicadas: Sou mãe de filhos menores um de 10 anos e outro de 4 anos; - os meus filhos frequentam: a Escola (situada a 500 m do meu local de trabalho) e o outro no ..., (também a 400m do meu local de trabalho) nos Horários constantes da declaração em anexo - o pai dos menores se encontra no regime horário rotativo conforme a em anexo; solicito que o meu Horário de trabalho se encaixe entre as 8:15h e 18:30h de segunda a domingo para poder acompanhar, apoiar e assistir devidamente os meus filhos”.*

1.1.2. Em 18.06.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 08.03.2018, conforme sucintamente se transcreve: *“ 1. A loja ... tem, por norma, 4 trabalhadores a tempo completo. 2. Todavia, atualmente tem 3 trabalhadores a tempo completo e 1 trabalhador a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 32 horas, em substituição da trabalhadora ..., que está a gozar a licença de maternidade de 32 horas. 3. Além de V. Exa., a trabalhadora ... tem dois filhos menores, regressando no dia 2 de julho da sua licença de maternidade. 4. Ainda que regresse, a disponibilidade da trabalhadora continuará limitada, na medida em*

que irá usufruir de período de dispensa para amamentação. 5. Período esse que corresponderá a uma dispensa de 2 horas por cada dia de trabalho, ou seja, na prática, a trabalhadora terá um período normal de trabalho de 30 horas. 6. A situação descrita era do conhecimento de V. Exa. e, tanto assim o é, que foi por esta mesma razão que o acordo celebrado teve como termo o dia 01 .07.2018, dado que a 02.07.2018 a trabalhadora irá regressar.

7. Como é evidente, esta situação tem implicações no funcionamento da loja e, por muito que se queria aceder a ambos os pedidos, a trabalhadora tem, durante um futuro próximo, uma necessidade qualificada em acompanhar o seu filho menor, dado que este se encontra numa fase muito precoce do seu crescimento. A loja tem vários tipos de horários:

a. Abertura: 08h15 às 17h15;

b. Intermédio: 10h30 às 19h30;

c. Fecho: 12h15 às 21h15.

9. Ao longo de uma semana, existem 3 dias em que se realizam apenas dois horários, abertura e fecho, e 4 dias nos quais são praticados todos os horários.

10. Já nas alturas de gozo de férias por parte dos colaboradores, a loja funciona apenas com horários de abertura e fecho.”

- 1.1.3.** Da apreciação da trabalhadora consta o seguinte: ”Acuso a receção da carta de V. Exa datada de 14/06/2018 e por mim recebida em mão em 14/06/2018 que mereceu a minha melhor atenção, cumpra-me esclarecer o seguinte requeri a continuação flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais, termos esses sempre aceites por V. Exas. Nos pedidos sucessivos que solicitei desde 13/11/2013, no acordo de horário de trabalho em 26/01/ 2015, na nova carta a solicitar a flexibilidade do horário de trabalho em 23 /01/2018 no acordo de horário de trabalho em 12/03/2018, acordo esse que acabaria em 1 de Julho de 2018, o motivo pela qual solicitei um novo pedido de flexibilidade de horário porque continuo a ser mãe de dois menores um nascido em ...-2008 e outro nascido em ...2013, e como devem compreender a minha situação mantem-se pois eles continuam a necessitam do meu apoio. Junto envio cópias dos pedidos e dos acordos). Mais informo que em todos os meus pedidos de flexibilidade de horário o que solicitei foi o sempre mesmo, não entendo agora o conceito de horário flexível

e da formulação do meu pedido. Sempre solicitei um horário cujos limites fossem entre as 8h00 e as 18h30. O horário que estou a praticar, está a ser praticado á cerca de 2 anos e foi sempre das 8h15 às 17h15. O pai dos menores exerce funções de ... na Empresa ... com o horário semanal das 8h00/16h00 das 16h00/00.00 e das 00h00/08h00. Para facilitar, proponho uma alteração ao meu pedido efetuado em 14 de junho de 2018 pedido esse, que continue a contemplar de 2.ª Feira a sexta-feira o horário das 8H15 às 17h15 e que aos sábado e Domingos de escala tenha o horário de fecho ou o intermedio, ou em último recurso o meu regresso à loja de ..., loja essa para onde fui contratada. Este meu pedido de flexibilidade é até aos 12 anos, caso haja alguma alteração aos pressupostos do meu pedido informarei de imediato V. Exas."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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."*

2.3. 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a

em comunhão de mesa e habitação.

- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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 termo 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira e ao sábado e domingo descanso, visto que não tenho forma de tomar conta do meu filho de 5 anos.”*

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“A loja ... tem, por norma, 4 trabalhadores a tempo completo. 2. Todavia, atualmente tem 3 trabalhadores a tempo completo e 1 trabalhador a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 32 horas, em substituição da trabalhadora que se encontra em licença de maternidade, que está a gozar a*

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

licença de maternidade de 32 horas. 3. Além de V. Exa., há uma trabalhadora que tem dois filhos menores, regressando no dia 2 de julho da sua licença de maternidade. 4. Ainda que regresse, a disponibilidade da trabalhadora continuará limitada, na medida em que irá usufruir de período de dispensa para amamentação. 5. Período esse que corresponderá a uma dispensa de 2 horas por cada dia de trabalho, ou seja, na prática, a trabalhadora Silva terá um período normal de trabalho de 30 horas. 6. A situação descrita era do conhecimento de V. Exa. e, tanto assim o é, que foi por esta mesma razão que o acordo celebrado teve como termo o dia 01 .07.2018, dado que a 02.07.2018 a trabalhadora Silva irá regressar. 7. Como é evidente, esta situação tem implicações no funcionamento da loja e, por muito que se queria aceder a ambos os pedidos, a trabalhadora, tem, durante um futuro próximo, uma necessidade qualificada em acompanhar o seu filho menor, dado que este se encontra numa fase muito precoce do seu crescimento. Além disto,8. A loja tem vários tipos de horários:

a. Abertura: 08h15 às 17h15;

b. Intermédio: 10h30 às 19h30;

c. Fecho: 12h15 às 21h15.

9. Ao longo de uma semana, existem 3 dias em que se realizam apenas dois horários, abertura e fecho, e 4 dias nos quais são praticados todos os horários.

10. Já nas alturas de gozo de férias por parte dos colaboradores, a loja funciona apenas com horários de abertura e fecho."

- 2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: " *Acuso a receção da carta deva Exa datada de 14 /06/2018 e por mim recebida em mão em 14/06/2018 que mereceu a minha melhor atenção, cumpra-me esclarecer o seguinte requeri a continuação flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais, termos esses sempre aceites por V. Exas. Nos pedidos sucessivos que solicitei desde 13/11/2013, no acordo de horário de trabalho em 26/01/ 2015, na nova carta a solicitar a flexibilidade do horário de trabalho em 23 /01/2018 no acordo de horário de trabalho em 12/03/2018, acordo esse que acabaria em 1 de Julho de 2018, o motivo pela qual solicitei um novo pedido de flexibilidade de horário porque continuo a ser mãe de dois menores um nascido em ...2008 e outro nascido em .../2013, e como devem compreender a*

minha situação mantem-se pois eles continuam a necessitam do meu apoio. Junto envio cópias dos pedidos e dos acordos). Mais informo que em todos os meus pedidos de flexibilidade de horário o que solicitei foi o sempre mesmo, não entendo agora o conceito de horário flexível e da formulação do meu pedido. Sempre solicitei um horário cujos limites fossem entre as 8h00 e as 18h30. O horário que estou a praticar, está a ser praticado á cerca de 2 anos e foi sempre das 8h15 às 17h15. O pai dos menores exerce funções de ... na Empresa ... com o horário semanal das 8h00/16h00 das 16h00/00.00 e das 00h00/08h00. Para facilitar, proponho uma alteração ao meu pedido efetuado em 14 de junho de 2018 pedido esse, que continue a contemplar de 2a Feira a sexta-feira o horário das 8H15 às 17h15 e que aos sábado e Domingos de escala tenha o horário de fecho ou o intermedio, ou em último recurso o meu regresso à loja de ..., loja essa para onde fui contratada. Este meu pedido de flexibilidade é até aos 12 anos, caso haja alguma alteração aos pressupostos do meu pedido informarei de imediato V.as Exas."

- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda. Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se

- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., existem outros/as trabalhadores/ras a exercer as mesmas funções, que a requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, o facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a

situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer, mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

- 2.15.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.16.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.17.** Com efeito, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da loja,

não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora: “para facilitar, proponho uma alteração ao meu pedido efetuado em 14 de junho de 2018 pedido esse, que continue a contemplar de 2a Feira a sexta-feira o horário das 8h15 às 17h15 e que aos sábado e Domingos de escala tenha o horário de fecho ou o intermédio, ou em último recurso o meu regresso à loja de ...,” coloque em causa o funcionamento da mesma. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, no entanto, não demonstra quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento da loja, onde está afeta a trabalhadora requerente, até porque a trabalhadora tem feito o horário requerido e necessita de continuar com o mesmo, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.-

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos

termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).-