

**PARECER N.º 692/CITE/2018**

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

Processo n.º 3628/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 29.11.2018, mediante carta registada com aviso de recção, da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções no Sector do ... na ... no ....

**1.1.1.** Nesta carta, diz a entidade empregadora:

*" (...) Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro ("CT"), vem a ... — ... ("..." ou "Empresa"), remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de*

*trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., ("Trabalhador" ou "..."), como se segue:*

*(i) **Doc. 1:** Pedido do trabalhador ..., datado de 12 de Outubro de 2018 e enviado por carta registada de 11 de Outubro de 2018;*

*(ii) **Doc. 2:** Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, enviada em data de 26 de Outubro de 2018, reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo*

*que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.*

*(iii) Doc. 3: Cópia do talão do registo aviso, comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa a 26.10.2018;*

*(iv) Doc. 4: Pesquisa dos CTT do percurso da carta de intenção de recusa, tendo-se verificado que a mesma acabou por ser devolvida à remetente ... em data de 13 de Novembro de 2018;*

*(v) Doc.5: Após pedido do trabalhador, foi-lhe entregue, em data de 21.11.2018, a carta de intenção de recusa devolvida à ..., tendo ele, nessa data, assinado o correspondente aviso de recepção*

*(vi) Doc. 6: Apreciação escrita do trabalhador ..., apresentada ao abrigo do artigo 57.º n.º 4 do CT, recebida pela ... — ..., em data de 22 de Novembro de 2018.*

*Por todas as razões e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário de trabalho flexível de Segunda-feira a Sexta-feira, em horário com amplitude horária das 05h30 às 15h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, a uma alteração ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar.*

***o que, desde já, se requer.***

*JUNTA: 6 (documentos) Documentos e procuração*

*(...)”.*

**1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador, em 12.10.2018, conforme registo de entrada neste documento, foi elaborado nos seguintes termos:

*“(...) ... n.º (...) ... a desempenhar funções na Área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vêm informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, até ao limite máximo legalmente*

*permitido, a partir de 12 de Dezembro de 2018, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*-entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, com rotatividade de 2.ª feira a Domingo, observando que:*

*-faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor de 12 anos, (...), nascido a ... de 2010, bem como o meu outro filho (...) nascido a ... de 2006.*

*-Vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, e conforme atestado em anexo. Habito com os meus filhos na Rua (...) ....*

*-Horário do estabelecimento de ensino frequentado pelo meu filho é entre as 9h e as 17h15, de 2ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo em ... (...)*

*Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,*

*Peço deferimento*

*(...)"*

**1.3.** A 21.11.2018, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*"(...) Exmo, Senhor,*

*Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 12 de Outubro de 2018, com vista à prestação de trabalho com entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de segunda a sexta-feira.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e n.º 3 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

*Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela*

*Empresa, bem como a equidade de tratamento da equipa de trabalho em que se encontra integrada, propomos a concessão de um horário de trabalho com folgas rotativas de segunda-feira a domingo e com entradas entre as 05h30 e as 08h00 e saídas entre as 14h30 e as 16h30, distribuindo-se, na rotação do horário de trabalho, as horas de entrada (05h30; 06h00; 06h30 e 08h00) na mesma proporção dos restantes elementos da equipa.*

*(...)*

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*I- Enquadramento e Organização dos Horários na (...)*

*1.º*

*A ... — ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ... ao ... conforme pode ser verificado através da consulta da certidão permanente da sociedade, acessível através do código de acesso (...), que se dá por reproduzida para todos os efeitos legais.*

*2.º*

*Exercendo a sua atividade nos ... de ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3.º*

*A atividade ... da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., regular e não regular, assistindo a ... no ...,*

*4.º*

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL 275/99, de 23 de Julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços (para a...):*

*a) Categoria 1 — ...;*

*b) Categoria 2 — ...;*

- c) Categoria 3 — ...;
- d) Categoria 4 — ...;
- e) Categoria 5 — ...;
- f) Categoria 6 — ...;
- g) Categoria 7 — ...;
- h) Categoria 9 — ...; e
- i) Categoria 10— ....

5.º

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ..., utilizadas nos ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

7.º

*Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º6, de 15 de Fevereiro de 2012— que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos*

*períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

9.º

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como, como que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE, "... " e II "...", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ... de ... (...) e de ... de ... (...) são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "...” e "...”.*

11.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que ((a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

12.º

*O Trabalhador ... (doravante "...”) encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector do ... na ... de ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados, integrado numa equipa de trabalho que é composta por apenas 53 elementos.*

13º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ..., o ... é «o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: .....»*

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.<sup>a</sup> e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

15.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais, no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

16.º

*O plano de exploração operacional no sector da Área de ... no ..., inclusive no ..., identifica três picos operacionais distintos: (i) 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 18h00 às 21h00 em todos os dias da semana, incluindo feriados.*

17.º

*Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector da ..., durante os picos operacionais referidos no artigo anterior; mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área da ... da ... no ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave: (i) percentagem média de férias de trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos ao ..., que necessita de cobertura; (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à Área de .....*

18.º

*Conforme referido supra no artigo 16.º, estes picos operacionais têm igual ou até maior incidência aos fins-de-semana, conforme se demonstra pelos gráficos infra que identificam pela linha azul as necessidades operacionais e pela mancha*



*amarela a disponibilidade de recursos humanos aos Sábados e Domingos numa semana tipo em Outubro de 2018:*

*(...)*

Segue gráfico

*"(...)*

19.º

*Da leitura dos referidos gráficos, que refletem os recursos disponíveis em função do horário de trabalho e das necessidades operacionais sentidas, podem retirar-se as seguintes conclusões:*

- *Margem reduzida para ausentismo, verificando-se proximidade entre a linha das necessidades e da cobertura;*
- *Dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30m e as 09h00, verificando-se necessidade, eventualmente, de recorrer a trabalho suplementar especialmente ao Sábado, bem como algumas necessidades ao longo do dia, entre as 13h00 e as 16h00 (evidenciado pelas linhas azuis que representam as necessidades operacionais e que se encontram muito acima da mancha amarela (RH disponíveis));*
- *Reduzido desperdício operacional, verificando-se pouca área amarela (curva da cobertura) acima da linha azul (curva das necessidades)*

20.º

*Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:*

- a) Efeitos de horários flexíveis atribuídos ao abrigo da proteção da parentalidade, que resultam no exercício de funções exclusivamente de segunda a sexta-feira*
- b) Concessão de descansos semanais e complementares aos sábados e domingos aos trabalhadores que não praticam horários flexíveis, para que, também estes possam, com alguma regularidade beneficiar de fins-de-semana com as respetivas famílias.*

21.º

*Neste contexto, repare-se que o horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra integrado (Horário de Trabalho 017BO, cuja cópia se junta como Doc. 1), para permitir a cobertura das necessidades operacionais e a equidade de*

*tratamento dos trabalhadores, apresenta vários aspetos relevantes: (1) trata-se de um horário de trabalho em regime de adaptabilidade previsto no Acordo de Empresa (cl.ª 24ª), com prestação de serviço em amplitude de 24 horas diárias e de segunda-feira a domingo; (ii) contém uma rotatividade de folgas (descansos semanais obrigatórios e complementares) cuja maior incidência ocorre em dias de semana (2ª a 6ª feira); (iii) prevê uma rotatividade de entradas em amplitude das 00h00 às 16h30 que são equitativamente distribuídas por todos os trabalhadores que integram o referido horário de trabalho.*

22.º

*Com a elaboração deste horário de trabalho e a integração nele de recursos humanos suficientes para cobrir a operação diária e semanal, que percorrem sequencialmente todas as linhas que compõem o referido horário, não só são asseguradas as necessidades operacionais no ..., como também todos os trabalhadores são tratados de forma igual em termos de penosidade de horário e pagamento de retribuições variáveis mensais, mantendo-se, assim, a integridade e equidade da equipa.*

23.º

*Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular, para além de, com a rotatividade dos horários, conseguir tratar todos os trabalhadores de forma igual.*

24.º

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspectiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.*

25.º

*De facto, se todos os colaboradores da ... que, recorde-se, é uma empresa que trabalha em regime de horário contínuo todos os dias da semana e todos os dias do ano, pretendessem trabalhar unicamente durante as horas do dia e os dias da*

*semana que mais lhe convêm, o sucesso e desenvolvimento da actividade da ... não seria possível.*

26.º

*No limite, qualquer dia, a Empresa só poderá assistir ... que ... de segunda-feira a sexta-feira e em horários muito limitados (aqueles que os trabalhadores escolhem para trabalhar), tendo que rejeitar a prestação de serviços de assistência a clientes que ... fora destes horários, com a conseqüente perda de clientela, lucros e postos de trabalho.*

27.º

*Também os ... de ..., que hoje em dia estão habituados a ... a qualquer hora do dia em qualquer dia da semana — aliás, escolhem aqueles ... fora das faixas horárias mais concordadas por serem menos onerosos — vão ter que ajustar o seu modo de viajar às horas e aos dias em que a ... terá recursos humanos disponíveis para prestar os serviços de ... necessários à realização do ....*

28.º

*Neste contexto, não nos podemos esquecer que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537.º, no 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.*

## **II — Da análise concreta do pedido do trabalhador**

29.º

*O trabalhador requer que o seu trabalho passe a ser prestado de segunda a sexta-feira entre as 05h30 e as 15h30.*

30.º

*Sem prejuízo das ineficiências operacionais que supra já ficaram explicitadas, relativamente ao facto de o trabalho ser prestado apenas entre segunda e sexta-feira, remete-se para o que foi explicado nos artigos anteriores, que demonstram que ao conceder horário especial de segunda-feira a sexta-feira, nos termos requeridos pelo trabalhador ..., a Empresa estaria a promover a redução de*

*trabalhadores ao serviço no fim-de-semana e a intensificar a desigualdade entre colaboradores dentro da mesma área, designadamente:*

- a) O trabalhador ..., terá todas as semanas folgas fixas sábado e domingo, enquanto os restantes elementos da equipa de trabalho podem ter até 6 semanas de trabalho sem folga ao fim de semana;*
- b) O facto de termos menos um elemento ao fim de semana, poderá conduzir a pedido de trabalho em folga nestes dias penalizando as folgas dos restantes elementos do grupo;*
- c) As entradas solicitadas pelo colaborador implicam o pagamento de subsídio de transporte nos termos previstos na alínea c), do n.º 2, da cl.ª 43.ª do Acordo de Empresa, com remissão para o Regulamento de Transportes em vigor em todos os dias de prestação do trabalho. Enquanto que, relativamente aos restantes colaboradores, este valor está implícito apenas em cerca de 45% dos dias de serviço no âmbito do horário de trabalho. Desta forma, o trabalhador ..., será mais uma vez privilegiado comparativamente aos restantes em termos retributivos.*
- d) Por último, é importante ainda referir que, por praticar um número reduzido entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas é nula, desta forma quando a operação assim o exigir, só poderão ser solicitadas trocas, por parte do planeamento operacional, aos restantes trabalhadores da equipa, sendo só estes os que são penalizando na estabilidade dos seus horários de trabalho.*

31.º

*Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias, para além de criarem atritos entre os trabalhadores integrados no mesmo horário de trabalho e equipas do sector, pelo tratamento desigual que daí decorre.*

32.º

*Assim, se a Empresa atendesse positivamente ao pedido do Trabalhador ..., para além de estar a ser inconsciente operacionalmente, na medida em que há maior necessidade de recursos humanos em horários e nos dias da semana fora da*

*amplitude pretendida, estaria também a ser injusta para com os restantes trabalhadores desta área, que seriam penalizados para fazer face ao horário agora pretendido.*

33.º

*Ora, lembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que 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; e*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios.*

34.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 05h30 e saídas às 15h30 e de Segunda-feira a Sexta-feira, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se, sem prejuízo de algumas ineficiências operacionais daí decorrentes, a concessão de um horário de trabalho com folgas rotativas de segunda-feira a domingo e com entradas entre as 05h30 e as 08h00 e saídas entre as 14h30 e as 16h30, distribuindo-se, na rotação do horário de trabalho, as horas de entrada (05h30; 06h00; 06h30 e 08h00) na mesma proporção dos restantes elementos da equipa, assegurando-se, assim, alguma integridade e equidade na equipa.*

*Junta: 1 (um) documento*

*(...)"*

1.4. Na sequência da notificação da entidade empregadora em 21.11.2018, após esta ter tentado esta diligência mediante carta registada sem sucesso, por não ter sido reclamada pelo trabalhador, consta do processo apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos.

*"(...) **Assunto:** (...) — Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/ ... / Apreciação*

*Ex.mos (as) Senhores (as),*

*Por referência à comunicação n.º (...), recebida em mãos no passado dia 21 de Novembro, fruto de não ter sido recepcionada na sua morada, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIAÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:*

#### **1- Do pedido e seus fundamentos**

*1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos menores, (...), de 12 anos, nascido a .../2006 e (...) de 08 anos, nascido a .../2010 a partir de 12 de Dezembro de 2018, até que esta complete 12 anos, nos termos do art.º 56.º, n.º 1 do CT.*

*2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende - entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2.ª a 6.ª feira, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*3. Vieram V. Exas manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Ora vejamos,*

*4. O trabalhador, ora Requerente, é pai dos menores supra mencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, na Rua (...), em ..., conforme documento já enviado.*

*5. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.*

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha dos menores dos estabelecimentos de ensino, conforme documento anteriormente junto. os menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.

7. O horário solicitado é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive porque a progenitora também trabalha em regime de turnos de segunda-feira a domingo.

8. Aos fins-de-semana, o apoio familiar é também necessário, uma vez que as crianças, com 12 e 8 anos de idade, não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

9. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, sendo que, naturalmente, aos fins-de-semana, incide maior necessidade de assistência aos menores, tornando ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) do Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente a rotina e assistência aos menores e acautelar que nada lhes faltará.

10. Por sua vez, a progenitora consegue acautelar a entrega das menores de manhã na escola, pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar de ambos.

11. Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado - o que tem protecção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

## **II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa**

12. Desde já se deixa expresso que o Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

*Vejamos que,*

*13. O objectivo do regime do horário flexível é a protecção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 332 do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

*14. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e no apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

*15. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas no sector a que o trabalhador pertence por várias dezenas de trabalhadores da ... (incluindo trabalhadores de empresas de trabalho temporário), pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

*16. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*

*17. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que no deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objectivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

*Desde já,*

*18. Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.*

*19. Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que:*



- i) No ponto 16, a empresa fala em 3 picos operacionais, sendo que o horário requerido cobre amplamente as maiores necessidades operacionais da empresa (o que contrasta com o também alegado pela empresa no ponto 34).
- ii) No ponto 17, a empresa alega mesmo as ausências de trabalhadores por gozo de férias de folgas para fundamentar as suas dificuldades de gestão, no entanto esses são direitos fundamentais dos trabalhadores de qualquer empresa!
- iii) Para além disso, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc) e acautelar esses desvios, alguns até mesmo facilmente padronizáveis.
- iv) Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.
- v) Para além disso, a empresa parece desconhecer o conceito de horário flexível, uma vez que no se entende o aludido, uma vez que o requerente está a ser até bastante flexível requerendo uma amplitude de 10h00 (entre as 05:30 e as 15:30), sendo a elaboração do horário da responsabilidade da empresa, pelo que não se percebe o que esta quer dizer com “não tendo a certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador”, o que não corresponde à realidade.

20. O Requerente é ... na área de ....

21. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”, porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

22. A alegada “ineficiência operacional” é utilizada como um critério de “exigências imperiosas da empresa”, contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

23. A própria letra da lei “exigências imperiosas” colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma “ineficácia”. A ineficácia, a existir, pode ser

*superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art.º 57.º do CT.*

*24. Relativamente ao alegado pela empresa nos pontos 26 e 27, tal não passa de meras especulações sem qualquer adesão à realidade, devendo relevar para tal que prestam serviço na área a que o Requerente presta serviço, dezenas de trabalhadores, sendo que, obviamente não são todos pais, e os que o são não o são todos de menores de 12 anos. Sempre se dirá que, naquele universo de trabalhadores, há exemplos para todas as situações (solteiros/casados, pais/não pais/pais menores 12 anos/pais maiores 12 anos/pais com estrutura familiar de suporte/pais sem estrutura familiar de suporte), pelo que não se aceita a generalização daquilo que não é generalizável!*

*Por fim,*

*25. O Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa (ponto 34), uma vez que tais horários propostos, ainda que se aproximem das necessidades do Requerente, não permitem que este acautele as suas responsabilidades parentais mediante a prática dos mesmos, uma vez que estes horários têm amplitudes e coberturas que deixariam os seus filhos menores sem qualquer assistência em alguns períodos/dias da semana.*

*26. Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano com a mesma disponibilidade e produtividade até agora demonstradas na operação diária fruto das qualificações profissionais que possui e que são reconhecidas, sendo de relevar que é um horário que o trabalhador já hoje pratica algumas vezes.*

*Termos em que não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário flexível requerido face a todos os fundamentos expostos.*

*(...)"*

## 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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que *"o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação" .*
- 2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a 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.

**2.3.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.2. 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.
- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em concreto, o trabalhador solicitou à empresa um horário de trabalho flexível com *entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2.ª feira Domingo*”,

até o filho menor de 8 anos complete 12 anos de idade.

- 2.8. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.
- 2.9. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, sendo de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.
- 2.11. Mencione-se 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 ao empregador 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/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.12. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).
- 2.13. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que o plano de exploração operacional no sector de ... no ... identifica três picos operacionais distintos: 06h00 às 09h30; 12h00 às 16h30 e das 18h00 às 21h00, bem como refere no ponto 19.º da comunicação efetuada que se verificam dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30m e as 09h00, existindo necessidade de recurso a trabalho suplementar.
- 2.14. Quanto a tais alegações é de registar que dada a amplitude temporal diária indicada pelo Requerente, uma parte significativa quer período com maior número de operações, quer do período com dificuldade de cobertura ficarão asseguradas pelo requerente.
- 2.15. Nesta sede são ainda invocadas pela entidade empregadora as dificuldades na atribuição do horário flexível, mencionando ser necessário ter em consideração as férias, o gozo de descanso semanal obrigatório e

- complementar e a taxa de absentismo, apresentando valores em termos médios e sem indicação do período a que se referem, o que não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador.
- 2.16. Refere ainda a entidade empregadora que os motivos pelos quais encontra mais dificuldades em ter mais recursos ao serviço nos dias em que a operação é mais acentuada traduzem-se, designadamente, pela atribuição de horários flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade.
- 2.17. A este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as 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](http://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.”*.
- 2.18. Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada ao trabalhador, verifica-se que a mesma não se encontra consubstanciada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.19. Da notificação efetuada ao trabalhador a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da



fundamentação aduzida pela ... não são indicados quantos trabalhadores/as desempenham as mesmas funções do trabalhador requerente ou quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário e para cada função, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeto o trabalhador ou que se verifique escassez ou excesso de trabalhadores/as em alguns dias e horários.

- 2.20. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.21. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” .
- 2.22. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário

flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.23. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### 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 pelo trabalhador ..., com responsabilidades familiares, a exercer funções no Sector do ... na ... no ... de ....
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**