

PARECER N.º 73/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 123 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.01.2018, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no serviço de imagiologia conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) ASSUNTO: Pedido de parecer relativamente à intenção de recusa do pedido de horário flexível — Assistente Operacional (...)

A trabalhadora (...), assistente operacional no serviço de Imagiologia, deste ..., requereu, através de impresso entregue nestes serviços, em 22 de dezembro de 2017, nos termos conjugados nos artigos 56º, n.º2, alíneas a) e b) e o artigo 57º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009 (Código de Trabalho), de 12 de fevereiro, horário flexível, para prestar serviço de segunda a sexta-feira, iniciando a sua jornada profissional das 08h00 às 16h00, compatível com a sua situação clínica, com os fundamentos contantes do requerimento em anexo.

A referida assistente operacional, é mãe de uma filha com 14 anos de idade.

No dia 4 de dezembro de 2017, foi atestado pela sua médica de família, que a trabalhadora é portadora de ... com caracter crónico e progressivo. Na sequência do referido atestado, a funcionária encontra-se desde o dia 1 de dezembro de 2017, afastada da fonte de radiação, por indicação da medicina do trabalho. Atualmente, continua a exercer funções no mesmo serviço, mas na sala de ecografia, sob proteção radiológica.

O ... deliberou não autorizar o pedido de horário flexível da trabalhadora, uma vez que o referido pedido, de acordo com a legislação invocada, não tem enquadramento legal.

Da decisão foi dado conhecimento à trabalhadora, através do n/ofício n° 0013.18.go, de 12-01-2018, que até à data não se pronunciou sobre o comunicado.

Assim, nos termos da legislação em vigor, vimos, pelo presente, submeter à apreciação de V. Eras, o pedido de horário flexível de trabalhadora.

- O ... é uma entidade pública empresarial, sendo a sua atividade principal a prestação de cuidados de saúde com internamento, pelo que labora 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365/6 dias por ano, a fim de assegurar a continuidade de prestação de cuidados aos utentes internados, bem como o atendimento no serviço de Urgência;*

- A totalidade dos trabalhadores da carreira de assistente operacional celebra contratos, prevendo a realização de trabalho por turnos em sistema rotativo, tal como se verifica no caso da trabalhadora, a qual celebrou contrato individual por tempo indeterminado, no âmbito do Código de Trabalho, com produção de efeitos a 1 de fevereiro de 1999;*

- Por força das restrições orçamentais e gestonárias a que esta entidade se encontra vinculada dada a sua natureza de entidade pública empresarial, a substituição da trabalhadora só poderá ocorrer nos termos das alíneas a) a d) do n° 2 do art.º 140.º do Código de Trabalho ou em caso de denúncia do contrato de trabalho pela trabalhadora, carecendo a substituição da trabalhadora, ainda assim, de autorização prévia da tutela;*

- O ..., enquanto entidade empregadora, é responsável, nos termos da legislação de proteção da parentalidade, pela conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. Contudo, não poderá ser responsabilizado pelas opções de gestão da vida privada dos seus trabalhadores a que alude a trabalhadora no seu requerimento;*

• *Tendo em consideração os constrangimentos já enunciados na gestão do serviço em que a trabalhadora se encontra e que são transversais a todos os outros serviços da instituição, dada a natureza do serviço por esta assegurado, ressalvamos que a mesma desde 01/12/2017, já pratica um horário composto maioritariamente por manhãs e tardes.*

Face ao exposto, consideramos que o ..., num contexto de extrema dificuldade de gestão de recursos humanos, tem procurado respeitar as dificuldades dos trabalhadores, os quais devem estar conscientes de que os respetivos direitos não têm um valor superior aos direitos dos demais.

Salientamos:

A atividade laboral que a trabalhadora escolheu exercer em contexto hospitalar desenvolve-se em regime de laboração contínua, dado que a prestação de cuidados de saúde aos doentes internados não se coaduna com a interrupção dos mesmos no período noturno, feriados e fins-da-semana;

O ..., enquanto entidade empregadora, desenvolve todos os esforços ao seu alcance para garantir condições de conciliação da vida profissional e familiar. No entanto, não pode deixar de ter em consideração que a sua principal missão é a prestação de cuidados de saúde aos utentes. (...).

1.2. Em 06.12.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"(...) trabalhadora ao serviço da entidade patronal mencionada em epígrafe, vem nos termos do n.º 1 do art.º 57 do Código de Trabalho, requerer, por escrito, e com a antecedência legalmente admitida, autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos e com os fundamentos seguintes:

A trabalhadora desempenha as suas funções ao serviço da entidade patronal supra mencionada desde 1998, com a categoria profissional de assistente operacional, serviço de imagiologia.

Na sequência do atestado médico emitido pela sua médica de família no dia 04 de Dezembro de 2017, resulta que a trabalhadora, é portadora de ... com carácter crónico e progressivo. (Conforme documento- Atestado Médico que se junta sob documento n.º 1 que se dá por devidamente reproduzido).

E na sequência de tal atestado de doença, a trabalhadora encontra-se desde o dia 01 de Dezembro de 2017, afastada da fonte direta de radiação, por ordem e instruções da medicina de trabalho, encontrando-se neste momento a trabalhadora a desempenhar funções no mesmo serviço, mas na sala de ecografia, sob proteção radiológica.

Pelo exposto, a trabalhadora pretende beneficiar/usufruir de um horário de trabalho flexível de segunda- feira a sexta-feira, iniciando a sua jornada profissional das 08:00 às 18:00 cumprindo com as 40 horas semanais, de forma, a desempenhar as funções compatíveis com a sua situação clínica.

Tal flexibilidade de horário repercute-se essencial e imprescindível, a trabalhadora possa desempenhar a sua atividade profissional sem estar exposta a fonte de radioatividade.

E para que desta forma, a trabalhadora possa exercer a sua atividade profissional dentro dos horários de trabalho propostos sem que coloque em risco a sua situação de saúde.

Nestes termos, requer a Trabalhadora (...) à administração (...) nos termos conjugadas nos artigos 56.º n.º 2 alíneas a) b) art.º 57º n.º 1 e ainda a instrumento de regulamentação coletivo de trabalho aplicável a prestação da sua atividade profissional em regime de flexibilidade nos horários acima expostos. (...)."

1.3 Em 12.01.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DESPACHO PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM HORÁRIO FLEXÍVEL

Vimos, por este meio, informar que é intenção deste ... proceder ao indeferimento do seu pedido de horário flexível, de acordo com deliberação do Conselho de Administração de 10 Janeiro de 2018, uma vez que, o referido pedido não tem enquadramento legal. (...)."

" (...) Assunto: Horário Flexível - Motivo: Portadora de ... com caracter crónico e progressivo

A assistente operacional (...), em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado com esta Instituição, (...), exerce funções no Serviço de

Imagiologia (...) deste Hospital, praticando um horário em regime de 40 horas semanais.

A funcionária é mãe de uma filha com 14 anos de idade.

No dia 04/12/2017, foi atestado pela sua médica de família, que a trabalhadora é portadora de ... com caracter crónico e progressivo. Na sequência deste atestado, a funcionária encontra-se desde o dia 01/12/2017, afastada da fonte de radiação, por indicação da medicina do trabalho. Continua a exercer funções no mesmo serviço, mas na sala de ecografia, sob proteção radiológica.

Nos termos conjugados nos artigos 56.º n.º 2 alíneas a e b) e o artigo 57.º n.º 1, a requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, iniciando a sua jornada profissional das 08h00 às 16h00, compatível com a sua situação clínica.

No âmbito do Código do Trabalho, o artigo 56º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:

1- O trabalhador com filho menor de 12 (doze) 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.

O artigo 57,º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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:

1) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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, se não o fizer considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

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 referida entidade, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável á intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

O presente pedido, de acordo com a legislação invocada, não tem enquadramento legal. (...) "

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

1.5. Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração Médica (Atestado de Doença), Horário e Ficha de Aptidão para o Trabalho 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 subsequentes 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 subsequentes 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 que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/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 só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.15 No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um *“(...) horário de trabalho flexível de segunda- feira a sexta-feira, iniciando a sua jornada profissional das 08:00 às 18:00 cumprindo com as 40 horas semanais, de forma, a desempenhar as funções compatíveis com a sua situação clínica (...)”*, sendo que anexa um atestado médico que refere o carácter crónico da doença. De referir que o pedido em apreço não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no artigo 56º e 57 do Código do Trabalho. O enquadramento

legal empregado para a realização do pedido apenas se aplica a " *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 (...)*".

2.17 Aliás, nos termos previstos no artigo 87 do Código do Trabalho prevê-se a "*Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica*" em que "*O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:*

a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;

b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa. (...)"

2.18 Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por o pedido não se encontrar legalmente enquadrado nos termos previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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 aos/às trabalhadores/as 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 e, 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 07 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.