

PARECER N.º 276/CITE/2019

Assunto: - Preterição de pedido de emissão de 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 1467-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.03.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora..., operadora de caixa, a exercer funções no ..., a exposição que se transcreve:

"(...) Venho por este meio solicitar a vossa ajuda em relação ao meu pedido de horário a minha empresa no qual foi negado.

Autorizo a cite a comunicar com a minha empresa.

"... enviei uma carta registada com aviso de receção a solicitar um horário Flexível (8:30 13.00 14.00 17.30) que pudesse levar meu filho a escola e buscar vivo com o meu filho em comunhão de mesa e habitação.

No qual o Horário foi negado pela a identidade empregadora (...). Junto envio as cartas enviadas para a empresa e as respostas da mesma e os documentos que foi pedido.

Tendo o meu filho menor de idade com apenas 3 anos de idade. (...)"

1.2. O pedido de horário flexível foi apresentado pela trabalhadora, datado de 20.02.2019, nos termos das disposições conjugados dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, foi rececionado pela entidade empregadora em 25.02.2019 com o seguinte teor:

" (...), venho expor e requerer a vossas excelências o seguinte: Sou mãe de (...) com 3 anos de idade e o mesmo vive à minha guarda. Por forma a conciliar o trabalho com a minha vida pessoal, venho requerer a vossas excelências, de acordo com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que me seja permitido trabalhar em regime de horário flexível a partir de 1 de março de 2019, só assim podendo deixar de manhã e ir buscar ao final do dia o meu filho à

escola. O horário pretendido é das 8:30h às 13:00h e das 14:00h às 17:30h. Junto em anexo o horário da creche e a declaração passada pela junta de freguesia. (...)"

1.3. Por carta datada de 14.03.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação da trabalhadora, com o seguinte teor:

"(...) Acusamos a receção da vossa missiva, rececionada nos nossos serviços a 25.02.2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, informamos que o mesmo é aceite, e nessa conformidade, informamos que o período obrigatório em que terá de se apresentar na loja, de segunda-feira a domingo, é as 16h00 às 20h00, tendo direito a um intervalo de descanso de 2 horas.

Mais informamos que, o período de entrada e de saída situar-se-á entre as 10h00 e as 11h00 e entre as 20h00 e as 21h00, respetivamente, podendo V. exia. optar consoante as suas necessidades familiares, tendo, porém, sempre em consideração o limite de 8 horas diárias e o respeito pelo intervalo único de descanso supra indicado.

Solicitamos que nos informe, dentro dos limites supra indicados, a hora em que pretende entrar e sair, para que lhe seja atribuído o seu novo horário.

1.4. As entidades empregadoras são obrigadas a solicitar parecer prévio à CITE no prazo legalmente estipulado sempre que tiverem intenção de recusar os pedidos de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares e o incumprimento deste formalismo poderá constituir contraordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57.º, do Código do Trabalho,

Assim sendo, a CITE notificou a entidade empregadora, para prestar informação pertinente no prazo de dez dias úteis, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 10.04.2019.

1.5. Em 16.04.2019, a CITE recebeu resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos: *"(...) Acusamos a receção da vossa missiva, a qual mereceu a nossa mereceu atenção.*

Com respeito ao solicitado, confirmamos o pedido de autorização para a prestação de trabalho em horário flexível par parte da trabalhadora em questão - cfr. documento que se junta para todos os devidos efeitos legais como Doc. 1.

Mais se informa, que o pedido em questão foi aceite, - cfr. documentos que se juntam para todos os devidos efeitos legais como Doc. 2.

Conforme dispõe o artigo 56, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, a trabalhadora foi informada de qual o período obrigatório em que teria de se apresentar na loja (das 16:00 às 20:00).

Nos termos da alínea c) do mesmo artigo foi ainda estabelecido qual o intervalo de descanso (2 horas).

E por fim, ao abrigo da alínea b) foi indicado o período de entrada e saída (entre as 10:00 e as 11:00 e as 20:00 e as 21:00), para o trabalhador escolher consoante as suas necessidades familiares.

De referir que o período de funcionamento da loja termina às 21:30, daí ter sido necessário reduzir o período de início e termo do trabalho normal diário, tudo de acordo com a parte final do artigo 56.º, n.º 3, alínea b) do CT.

Confirmamos ainda, a receção da resposta da trabalhadora à atribuição da prestação de trabalho em horário flexível, e o envio de resposta a mesma - cfr. documento que se junta para todos os devidos efeitos legais como Doc.3 e Doc.4.

Nessa conformidade, considera a ... que por ter aceite o pedido e ter dado cumprimento ao previsto na lei, nenhum fundamento tem a sua trabalhadora para apresentar queixa junto deste organismo.

Mais se informa que, a ... não apresentou qualquer pedido de parecer junto dessa Entidade, porquanto o pedido da trabalhadora ter sido aceite, não existindo assim obrigatoriedade em fazê-lo. (...)"

1.6. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete à Comissão::

" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho (...) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

(...) e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia e, 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 seus objetivos.

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7 O ordenamento jurídico português consagra as orientações, do direito internacional e do direito europeu acima referidas no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.8. O artigo 13.º da aludida lei fundamental consagra como primordial o princípio da igualdade, estabelecendo-o como pilar estruturante do Estado de Direito democrático que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.9. O n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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.*" E os n.º 1 e 2 do artigo 68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade ao estabelecer que *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.*", e que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."* .

2.10. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade, é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Ora, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do CT que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.11. Assim, o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º deverá formular o pedido por escrito à entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º CT.

2.12. A entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (ou serviço) ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.13. Dispõe o n.º 3 do mesmo artigo 57.º que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. A inobservância do prazo indicado, culmina na aceitação do pedido do/a trabalhador/a, nos precisos termos em que foi formulado, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Sempre que **a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE para emissão de parecer prévio**, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da **alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.**

2.15. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.16. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.17. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário** flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.19. É doutrina dominante 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 diário.

2.20. A orientação que tem vindo a ser seguida pela CITE, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, à qual compete determinar o horário observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2.

2.21. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”* (negrito nosso). Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*.

2.22. Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho deve ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, com tal, é com tal desiderato que tem se ser interpretado e aplicado.

2.23. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cfr. n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º, ambos do CT.

2.24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, deve a entidade desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem os designios relativos à

conciliação entre trabalho e família, garantindo o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.25. É neste sentido que a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de trabalhadores e trabalhadoras praticarem um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigatoriedade de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar,, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, a trabalhadora requereu à entidade empregadora a concessão do regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 8:30h e as 13h00, e entre a 14h00 horas e as 17:30 horas. Para tanto, alegou que tem um filho menor, com 3 anos de idade, e que o mesmo sem encontra à sua guarda e que vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Não consta que o processo tenha sido enviado à CITE pela entidade empregadora, conforme previsto no n.º 5 do já citado artigo 57.º do CT.

2.29. Em sede de resposta à notificação da CITE para exercício do direito ao contraditório relativo à exposição apresentada pela trabalhadora, a entidade empregadora veio juntar aos autos cópia da correspondência entre ambas as partes, e justificar o motivo pelo qual não remeteu o pedido de parecer prévio a esta Comissão, invocando ter concedido o horário flexível à trabalhadora e ter aceitado o pedido.

2.30. Ora, da análise ao pedido formulado pela trabalhadora e ao documento do qual consta o horário concedido pela entidade empregadora, afigura-se que a resposta do empregador não permite à trabalhadora ver satisfeita a sua pretensão e necessidade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

2.31. Assim sendo, o que se encontra em avaliação é a existência de preterição da obrigação legal por parte da entidade empregadora, tal como prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho que, como já referido, preconiza que a entidade empregadora proceda ao envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/a da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, convindo clarificar que não compete à entidade empregadora classificar o pedido e atribuir-lhe natureza jurídica diversa da que é expressamente classificada como pretendida pela trabalhadora requerente.

2.32. Tal como expendido, o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou, quando haja impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável. Contudo, uma vez apresentado um pedido de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva, motivo pelo qual o legislador a denomina de “intenção de recusa”, permanecendo a mesma como “intenção” quando o empregador manifesta o propósito de recusar o horário que lhe foi solicitado, ainda que deixe na esfera de decisão da trabalhadora a escolha de

horário de entrada e de saída em nada compatível com as necessidades de conciliação invocadas pela mesma.

2.33. Dúvidas não subsistem de que a comunicação da entidade empregadora de 14.03.2019 à trabalhadora, corresponde a uma recusa do que lhe foi solicitado pela requerente, pelo que, sob pena de esvaziamento do conteúdo da norma, haveria sempre lugar ao envio do processo à CITE, para apreciação, em obediência ao prazo legal insito no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que: *“Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”*.

2.35. Trata-se inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para apreciação da intenção de recusa pelo/a trabalhador/a, o empregador (mantendo a intenção de recusar o pedido, nos moldes em que foi formulado o pedido inicial) deve, nos cinco dias subsequentes, remeter o pedido de parecer prévio à CITE, evitando a cominação legal prevista no já citado n.º 8 do artigo 57.º do CT, que, como referido, determina a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

2.36. No caso em apreço, o pedido de parecer prévio não foi solicitado à CITE, o que colocou em causa a garantia de análise que o legislador pretendeu instituir.

2.37. Tal facto, além de configurar a prática de uma contraordenação, determina a aceitação do pedido da trabalhadora, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível nos precisos termos em que foi formulado pela requerente, de acordo com o preconizado pela alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Recomendar à entidade empregadora ..., que cumpra o previsto na c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, por consequência, organize o horário de trabalho da trabalhadora ..., nos seus precisos termos em que a mesma o solicitou.

3.2. Solicitar à entidade empregadora ..., que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente nos precisos termos em que o mesmo foi solicitado.

3.3. Remeter o presente parecer à ..., para efeitos do previsto no n.º 5 e no n.º 7, conjugado com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.