

PARECER N.º 46/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 66-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.01.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Enfermeira.

1.2. A 18.12.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do ...

Eu, XXX, Enfermeira Especialista em Reabilitação, com o número mecanográfico XXX, a exercer funções no serviço de Cinesiterapia Respiratória, na instituição que V. Exa. dirige, venho, por este meio, solicitar a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível para poder prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, por um período de 11 anos, a partir de 17 de dezembro do corrente ano, como se encontra previsto nos termos do disposto artigo 56.º do Código do Trabalho, da lei 7/2009 e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, com o seguinte horário de trabalho:

- Horário fixo das 8h às 15h, com descanso aos fins de semana e feriados.

Declaro ainda que vivo com o pai da menor, meu cônjuge que, por motivos profissionais inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação, necessita de se deslocar

em território nacional em datas imprevistas, conforme solicitação da entidade empregadora, como se comprova na declaração em anexo a este documento.

Pelo motivo acima descrito, e por não termos qualquer apoio de familiares próximos, visto que se encontram numa cidade a 200km de ..., não tenho quem fique com a menor nos períodos em que o meu marido se encontra ausente.

Declaro, ainda, que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

..., 17 de dezembro de 2019

Aguardo deferimento,

XXX».

1.3. A 27.12.2019, na sequência de reunião do Conselho de Administração, a entidade empregadora deliberou indeferir o pedido com fundamento no parecer da enfermeira diretora, datado de 26.12.2019, cujo ofício contém o seguinte teor:

«Exmos. Membros do Conselho de Administração do ...

No serviço de Cinesiterapia Respiratória já existe horário flexível atribuído a outro elemento da equipa, que é apenas constituída por 14 enfermeiros. Ao atribuir o horário pretendido, e de acordo com o que é explanado no horário designado como Anexo I, onde já é atribuído o horário solicitado pela profissional (identificada no respetivo horário como XXX com número mecanográfico XXX), visualiza-se que nos dias: 3, 5, 6, 10, 11, 12, 23, 26 e 27, no período da manhã (das 8h00 às 15h00), não são cumpridos os rácios mínimos de profissionais que cumprem os requisitos mínimos na prestação de cuidados seguros para o doente que permanece neste serviço. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados a nível da cinesiterapia respiratória, a equipa de enfermagem é constituída por enfermeiros especialistas na área de reabilitação, e, portanto, não são substituíveis por outros ou quaisquer enfermeiros generalistas. Nos dias acima identificados, os rácios mínimos que deveriam ter sido de 8 enfermeiros ficaram aquém das necessidades, tendo ficado com níveis de 2, 6, 5 e 7 enfermeiros apenas.

Ficaram, portanto, a descoberto todos estes dias destacados, para os quais não temos enfermeiros para escalar.

Realço o facto que, nestes turnos, não tenho profissionais disponíveis que desempenhem atos semelhantes e que cumpram os turnos de forma a garantir os mínimos de

segurança para o doente, colocando em risco a saúde ou a recuperação da doença dos mesmos.

De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário onde temos de atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral, e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, indeferimos o solicitado.

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sra. Enfermeira em causa se articule de forma planeada com a respetiva Chefia, de forma a solicitar o pretendido mensalmente, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades usufrua, na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas, e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários rotativas, e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito aos pareceres da respetiva Chefia de enfermagem e da Unidade Gestão Integrada (que seguem em anexo), à qual a profissional está afeta, indefiro o solicitado, sendo que a decisão final será tomada em sede de reunião de CA.

A Enfermeira Diretora,

XXX».

Apenso ao ofício encontra-se o mapa do turno designado por «M6», referente ao horário das 8:00 às 15:00, relativo a dezembro de 2019.

1.4. Do processo enviado a esta Comissão consta ainda um email, datado de 19.12.2019, de uma Vogal da Unidade de Gestão Intermédia do ..., com o seguinte teor:

«Exmo. Conselho de Administração,

De acordo com enquadramento legal e parecer do Enfermeiro Chefe, nada a opor.

Com os melhores cumprimentos,

XXX».

1.5. Do processo enviado a esta Comissão consta também um email, datado de 18.12.2019, do Enfermeiro Chefe do serviço da trabalhadora/requerente para o Conselho de Administração, com o seguinte teor:

«Boa tarde,

De acordo com as instruções dadas pelos RH, informo que a Enfermeira XXX já realiza esta flexibilidade de horário na Unidade de Cinesiterapia Respiratória do Serviço de Pneumologia, pelo que dou parecer favorável ao solicitado.

Atenciosamente,

XXX».

1.6. Do processo enviado a esta Comissão consta ainda uma comunicação interna, datada de 18.12.2019, do serviço de Recursos Humanos para o Conselho de Administração, com o seguinte teor:

«Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cinesiterapia Respiratória, XXX, com o n.º mecanográfico XXX, em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.

Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:

Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:

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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:

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:

i) 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.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação ao empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrita, 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.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT, o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 17.12.2019), até dia 3 de janeiro de 2020, inclusive.

De acordo com a informação constante no SRH, o Serviço de Cinesiterapia Respiratória tem 15 enfermeiros em funções.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte do requerente.

*Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior,
XXX».*

1.7. Na sequência da notificação, pelo empregador, da intenção de recusa do pedido de flexibilidade horária, feita por correio eletrónico, a 02.01.2020, a

trabalhadora faz a sua apreciação na mesma data, através de missiva eletrónica, cujo teor se reproduz:

«Boa noite,

Tomei conhecimento deste email, de referir que não concordo de todo com esta decisão, visto que os dias em causa a que se referem, durante o mês de dezembro, foram dias em que houve comissões gratuitas de serviço, dias em que estão de férias várias pessoas, e em que há atestados. De referir que não pedi autorização para acumulação de funções, por não o estar a fazer ... não acumulo funções, trabalhando única e exclusivamente nesta instituição.

Foi feita tentativa da minha parte (desde que regressei de licença de maternidade) de conciliar a vida profissional com a minha condição pessoal, mas, por não ter sido possível, vi-me obrigada a fazer o pedido de horário flexível, ao qual tenho direito por lei, e que está perfeitamente justificado.

Agradeço a resposta e contesto-a».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). 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».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar, também 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 seus precisos termos, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10. 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.

2.11. 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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.

2.12. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, solicitando ao empregador o turno internamente designado pela organização por «M6», entre as 8:00 e as 15:00, com dispensa aos sábados, domingos e feriados.

2.14. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de um ano cujo outro progenitor tem necessidade profissional de se ausentar em datas imprevistas e do seu restante suporte familiar se localizar a 200 quilómetros de distância da morada onde reside.

2.15. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.16. É da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

2.17. Analisado o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que o mesmo cumpre com os requisitos legais supra referidos – em consonância, aliás, com o que refere o departamento de Recursos Humanos da entidade empregadora.

2.18. Quanto às alegações, pelo empregador, através da Enfermeira Diretora, de que, na equipa da requerente, já existe outro elemento a gozar de flexibilidade horária, este facto, não só não obstaculiza a que o mesmo tratamento seja dado ao caso ora em apreço, como inclusivamente assim o obriga, sob pena de o empregador incorrer num tratamento discriminatório injustificado, violador do princípio da igualdade consagrado por lei.

² No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com o artigo 212.º do CT, mencione-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: «Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que 'a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar'. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos artigos 33.º e seguintes, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT».

2.19. Quanto à alegação, pelo empregador, dos rácios mínimos de enfermeiros por pacientes não terem sido cumpridos em determinadas datas de dezembro de 2019, nem da argumentação da Enfermeira Diretora, nem do mapa do turno «M6» apenso ao ofício desta resulta claro que este facto seja efeito consequente da causa objeto do presente parecer.

2.20. Efetivamente, o mesmo resultado pode dever-se à acumulação de folgas dos colegas da ora requerente, ou à marcação de férias de demasiados profissionais para um período que é sabido ser concorrido, como são as Festas.

2.21. Quanto à alegação, pelo empregador, da necessidade de conjugar as necessidades de todos os membros da equipa em que a requerente se encontra integrada, relembre-se a interpretação correta a extrair do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental, e vertido na legislação ordinária – no caso em apreço, nas normas que pautam as relações entre o empregador e os/as trabalhadores/as com responsabilidades parentais: Com este postulado, o legislador pretendeu que situações similares fossem tratadas da mesma forma, enquanto situações diferentes devem ser consideradas também de forma distinta. Ao criar um conjunto de direitos específicos para trabalhadores/as com responsabilidades parentais, o objetivo é que este grupo de pessoas seja destacado dos/as demais colegas e tratado de acordo com as suas especiais necessidades.

2.22. Em concreto, isto significa que todos/as os/as enfermeiros/as da equipa da requerente que solicitem o horário flexível devem ter a mesma resposta (afirmativa). No limite, tornando-se inviável para o serviço a atribuição do turno desejado por todos/as, o empregador deve proceder ao rateamento dos pedidos, ou seja, aplicá-lo segundo uma lógica de rotatividade, para que todos/as possam gozar deste direito na mesma proporção.

2.23. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 CRP, 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 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador 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-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020 COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.