

PARECER N.º 199/CITE/2021

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 937-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.04.2021 por correio registado datado de 05.04.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 01.03.2021 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre das 09:30 horas às 13:30 horas (manhã) e das 14:30 horas às 18:30 horas (tarde), sem prejuízo da dispensa para amamentação que se encontra a usufruir no horário compreendido entre as 16h30 e as 18h30.

Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas menores com idade inferior a 12 anos de idade, uma com 7 (sete) anos e outra com 22 (vinte e dois) meses, necessitando de tal horário para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas duas filhas menores, sendo a única pessoa que vive com as menores.

Declara que as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

Solicita por fim, que o horário seja para manter até as menores perfazerem 12 anos de idade.

1.3. A entidade empregadora por correio eletrónico datado de 22.03.2021, comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido, referindo que o horário de funcionamento da unidade de ... passou a ser de segunda-feira a sexta-feira das 11:00h às 20:00h, alteração decorrente do contexto pandémico que se vive.

Alegam ainda que face aos desenvolvimentos previsíveis da crise pandémica é expectável que este horário de funcionamento se mantenha pelos próximos seis meses, ou, até mesmo, ao final do corrente ano.

Fundamentam, por outro lado, que o período temporal diário indicado não se coaduna com o horário de funcionamento do estabelecimento, nomeadamente quanto ao início da prestação de trabalho, e que da documentação junta não resulta que exista qualquer obstáculo a que o período normal de trabalho diário seja fixado até às 19:00h.

Que aquando das negociações para a sua contratação foi esclarecido que as funções de ... e que seriam desempenhadas em horário rotativo a fixar dentro do período de funcionamento da empresa, tendo reiterado em dezembro de 2019 a sua disponibilidade para desempenhar as suas funções no período da tarde, ou seja, com saída às 21h30, e que tal horário não contendia com a gestão da vida familiar, na qual não se verificaram alterações.

Por fim, alegam que a fixação do horário da trabalhadora requerente no período temporal sugerido causaria sérias modificações no normal funcionamento da clínica, e que em condições de horário de funcionamento normal à outra ... teria de ser permanentemente atribuído o horário com saída às 21:00h, o que consubstanciaria uma discriminação no trabalho.

1.4. Por correio eletrónico datado de 30.01.2021, a requerente apreciou a intenção recusa, argumentando que a CITE em parecer anterior teria deixado a possibilidade de a requerente apresentar um novo pedido, desde que correspondesse ao horário de trabalho diário e semanal da clínica.

Informa ainda que com base no horário que a entidade empregadora refere ser o que atualmente se pratica e que desconhecia – 11h00/20h00 – de segunda-feira a sexta-feira, pretende usufruir a dispensa de amamentação, as duas horas ao final do dia, e praticar o horário das 11h00 às 18h00 com interrupção para almoço, fazendo no total as 6horas que deverei exercer na minha atividade. Refere ainda que a entidade empregadora deveria permitir aos seus colaboradores gozarem os direitos relacionados com a conciliação da vida profissional com a vida familiar, o que não se verifica, referindo ainda que, inclusive, quando foi contratada, informou da sua situação familiar.

Quanto à declaração assinada pela requerente no ano de 2019, argumenta a trabalhadora que, terá falado ao telefone com a pessoa denominada “...” à qual terá informado que não concordava com o teor da declaração e por não estarem explícitas datas.

Por fim, argumenta referindo que a sua disponibilidade à data de hoje foi alterada, porquanto à data, a sua filha mais nova, tinha 8 meses de idade e quem a auxiliava nos cuidados da menor era a avó da requerente e que neste momento, tal não é possível. Informa que o infantário encerra às 18h30.

Quanto à filha de sete anos da requerente as aulas terminam pelas 17h00 não tendo retaguarda familiar que a auxilie nos cuidados da menor.

E que por tais circunstâncias a requerente necessita de sair impreterivelmente pelas 18h00.

1.5. Por correio eletrónico datado de 12.04.2021, a CITE solicitou à entidade empregadora cópia dos mapas dos turnos dos últimos 3 meses e existentes no serviço onde a requerente desempenha funções, donde constem os turnos existentes e praticados pela trabalhadora supra identificada, bem como pelos demais colaboradores/as com as mesmas funções.

1.6. Em 13.04.2021 a entidade empregadora remeteu os mapas de turnos, conforme solicitação da CITE.

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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

2.8. No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.9. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.10. 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; (…)”.

2.11. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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.

2.12. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.13. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a 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.

2.14. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, 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. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 ao seu empregador 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 ao empregador 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.

2.20. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.21. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.22. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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 [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.24. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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 ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.26. No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível das 9h30 às 13h30 e das 14h30 às 18h30. Fundamenta o seu pedido, pelo facto de ser mãe de duas crianças, uma com 7 (sete) anos de idade e outra com 21 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sendo a única pessoa que vive com as menores. Solicita ainda que o horário perdure até aos 12 anos das suas filhas.

2.27. A trabalhadora tem contratualizado um contrato de trabalho de 40 horas semanais, conforme se verificou no processo 192-FH/2021, que deu origem ao parecer 85/CITE/2021.

2.28. Do novo pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que a amplitude do horário de trabalho solicitado corresponde ao número de horas para o qual foi contratada.

2.29. 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 da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, vem informar que o tempo de trabalho se encontra organizado de forma diferente e que o horário do estabelecimento onde a requerente desempenha funções, passou a ser de segunda-feira a sexta-feira das 11:00h às 20:00h.

2.31. A trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa veio referir que não tinha conhecimento desse novo horário e que não seria esse o horário que constaria na página de internet da clínica.

2.32. Da análise dos mapas de turnos dos últimos três meses verifica-se que efetivamente o horário solicitado pela trabalhadora coincide com um dos turnos existentes (9h30/13h – 14h/18h30), contudo, também se verifica desses mesmo mapas de turnos que as colaboradoras apenas laboram no turno das 11h/14h – 15h/20h.

2.33. O que significa que, face ao horário atual praticado na entidade empregadora o horário solicitado pela requerente, encontra-se desenquadrado do turno em execução e do período de funcionamento estabelecido pelo empregador.

2.34. Ainda que se entenda que o horário solicitado pela requerente consta dos mapas de turnos existentes, tendo em conta o horário solicitado pela requerente, também não se nos afigura que fosse possível à entidade empregadora elaborar o horário solicitado pela trabalhadora requerente, uma vez que, esta solicita o horário das 13h30 às 14h30 de pausa para descanso, e, como se pode verificar dos horários dos restantes turnos, a pausa para descanso encontra-se balizada entre as 14h00 e as 15h00, ficando desta forma um período a descoberto de 30 minutos, onde nenhuma das colaboradoras estaria disponível para exercer funções.

2.35. Quanto à alegação da trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa no que respeita ao horário da dispensa para amamentação, ao referir “*pretendo usufruir, para dispensa de amamentação, as duas horas ao final do dia sem prejuízo do horário que a ... está a exercer, portanto das 11:00 às 18:00*”.

2.36. Ora, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a *dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

2.37. Assim, alerta-se por um lado, a trabalhadora requerente de que só poderá juntar as duas horas de dispensa para amamentação, caso obtenha acordo da entidade empregadora, e por outro, entende-se que a entidade empregadora deverá ter em conta as necessidades pessoais e familiares da trabalhadora, e, na medida do possível permitir à requerente o gozo das duas horas de dispensa para amamentação, por forma a que esta possa prestar os cuidados nomeadamente à sua filha de 22 meses.

2.38. Reitera-se ainda que, pode a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, podendo, ainda, solicitar a redução do tempo de descanso para 30 (trinta) minutos, caso esta redução lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

2.39. Desta forma, face ao vertido no presente parecer, entende-se que o horário solicitado não se encontra enquadrado no horário de funcionamento atualmente em vigor, nem no turno em vigor, não cumprindo desta forma, o estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.40. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de 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.

2.41. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido.

3.2. Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE ABRIL DE 2021, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.