

PARECER Nº 575/CITE/2022

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 2809-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 08.08.2022, via correio eletrónico, da entidade empregadora..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora..., a exercer as funções profissionais de ... naquela entidade.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 20.07.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., colaboradora nº..., venho por este meio pedir a vossa excelência um horário flexível, pois tenho um filho menor.

Grata desde já pela a atenção despendida,

Sem mais assunto.”

1.3. Em 01.08.2022, por documento escrito entregue em mão, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 20 de julho de 2022, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Considerações preliminares

No passado dia 11 de maio de 2022, a ... recebeu um pedido de alteração de horário de trabalho, remetido por V. Exa, segundo o qual solicitou um horário fixo de segunda a sexta, organizado entre as 07h30 e as 16h30, com folgas fixas ao sábado.

Ainda que a ... tenha considerado que o pedido formulado não consubstanciava um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitou o requerimento apresentado como tal, tendo submetido a sua apreciação à CITE para emissão de parecer prévio a recusa de pedido de autorização de trabalho, em regime de horário flexível.

Nesse sentido, após tal submissão, a 6 de julho de 2022 a CITE emitiu o Parecer n.º 443/CITE/2022, tendo o mesmo sido favorável à intenção de recusa apresentada pela ...

b) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 56.º do CT).

Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Por outro lado, dispõe o art. 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho que “[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 (...)”. Pelo que, dos dois requisitos aqui mencionados, V. Exa. não cumpriu com nenhum.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Sem prescindir,

(c) Das exigências imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... no ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h00 e as 21h30.

Isto posto:

- 1. A loja tem um total de 19 trabalhadores, dos quais 13 trabalham a tempo inteiro e 6 a tempo parcial.*
 - 2. Na loja existem 7 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
 - 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo uma trabalhadora cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedido de alteração do horário de trabalho.*
 - 4. O formato atual da loja (BD500) traduz-se na inexistência de secções de atendimento, onde todos os trabalhadores são polivalentes, com rotatividade de horários, regime de descanso semanal e de áreas, podendo trabalhar entre as áreas de reposição, frescos e caixa.*
 - 5. A organização horária da loja está subordinada a três fases: horário de abertura e de fecho.*
 - 6. O turno de abertura corresponde ao turno das 07h00 às 17h00 e o de fecho ao das 11 h30 às 21h30.*
 - 7. Por sua vez, os também os trabalhadores a tempo parcial efetuam o turno de abertura (07h30 às 11h30) e o de fecho (17h30 às 21h30).*
 - 8. Pelo que, sendo os horários rotativos, a cada turno estão alocados 3 trabalhadores a tempo inteiro e 1 trabalhador a tempo parcial.*
 - 9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente entre as 17h00 e as 21h00.*
 - 10. Estando a loja localizada numa zona residencial de estudantes, maioritariamente, é ao final da tarde que se verifica uma afluência acrescida na loja.*
 - 11. Também aos fins de semana verifica-se uma afluência acrescida durante todo este período, designadamente devido à permanência de um elevado fluo de turistas na zona.*
 - 12. Por conta desta afluência, o quadro de pessoal da loja tem de ser reforçado, por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.*
- Ora,*
- 13. V. Exa. pretende um horário flexível, cujo início e termo não indica.*
 - 14. O horário de abertura, cuja hora de início é às 07h00, é o período de pré-abertura durante o qual são colocados todos os preços e repostos todos os produtos.*

15. Por sua vez, o horário de fecho, com início às 11h30 comporta a realização de tarefas relacionadas igualmente com colocação de preços, reposição, incluindo ainda a limpeza, arrumação da loja e verificação de validades.

16. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

17. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

18. Ora, atribuir-lhe um horário flexível significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja.

19. Deste modo, existirão períodos em que V. Exa. não se encontrará em loja, sendo impossível organizar de forma equilibrada a gestão da mesma.

20. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

21. E esta impaciência e insatisfação pode levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

22. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade, uma vez que a mesma se encontra com um enorme decréscimo de vendas atualmente.

Em suma,

23. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

24. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

25. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

26. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

27. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário flexível.*

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Em 04.08.2022, a entidade empregadora recepcionou da trabalhadora a sua apreciação, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho.

Exmos. Senhores,

Acuso a recepção da vossa missiva datada de 29 de julho de 2022, por mim recebida no dia 1 de agosto de 2022.

Sobre a mesma oferece-me dizer o seguinte:

Recuando um pouco no tempo, mais concretamente a minha carta datada de 11 de Maio de 2022, não era de todo minha intenção fixar o meu horário de trabalho, no entanto, e por ter apenas como possibilidade de entrada no trabalho às 7h00, tendo sempre como limite de saída as 16h30 pois tenho que ir à escola buscar o meu filho até às 17h30; nessa altura, conversando com a minha gerente de loja, foi-me sugerido que fizesse o pedido nos termos indicados e com o horário a praticar das 7h30 às 16h30, pois para a loja não haveria qualquer inconveniente em praticar tal horário.

Em bom rigor, ainda que o meu pedido cumprisse com os requisitos previstos na Lei, a empresa opta sempre por fixar o horário de trabalho, como exemplo está o meu primeiro pedido feito em 2016/2017 onde nem tampouco indiquei um horário, apresentei apenas as declarações que comprovavam o horário escolar do meu filho e em função disso V. Exas. fixaram o meu horário de trabalho que passou a ser das 8h00 às 17h00.

A minha intenção expressa na comunicação datada de 11 de Maio de 2022, foi a de solicitar que pelo menos um dos dias de descanso semanal fosse fixado ao sábado, por já não ter quem fique

com o meu filho e no que se refere ao horário, informei da necessidade de este ser alterado de modo a que no próximo ano letivo me permita ir buscá-lo à escola até às 17h30 pois irá iniciar a sua frequência no 1. Ciclo.

Posto isto, e de forma a que tudo fique esclarecido, mantem-se a minha necessidade em praticar um horário flexível, pois tenho um filho menor de 12 anos e esta necessidade à partida irá permanecer até que complete tal idade, para que o meu horário de trabalho seja compatível com o do meu filho, posso praticar horário entre as 07h00 e as 16h30, e necessito de descanso fixo ao sábado pois é o único dia que não tenho quem fique com ele, tendo em conta que o pai do meu filho tem descanso fixo ao domingo.

Fico na expectativa de que reconsiderem e aceitem o meu pedido.

Pelo exposto, e caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao disposto no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) 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 (...);”

2.2. 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”;

2.3. 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);

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 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.

2.6. 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”.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. No Direito interno, 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.

2.10. 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.”.

2.11. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. O/A 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com seis anos de idade, solicita, meramente, a prática de um horário flexível.

3.2. Dispõe o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Por seu turno, determina o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, que 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.

3.3. Conclui-se, assim, que o pedido da trabalhadora não cumpre qualquer destes requisitos, designadamente a indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário que considera serem adequadas às suas necessidades de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares.

Note-se que ainda que a trabalhadora tenha, em sede de apreciação, procedido a tal indicação de horário, a recusa da entidade empregadora, bem como a respetiva fundamentação, a ele não se dirigem, não permitindo, assim, aquilatar da verificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que possam obstar à concessão do horário flexível posteriormente indicado, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

3.4. Quanto aos restantes fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, bem como os elementos a que alude o art.º 57º, nº1, do mesmo diploma.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, bem como os elementos a que alude o art.º 57º, nº1, do mesmo diploma.

4.3. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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 à trabalhadora 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, 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 DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**