

PARECER N.º 851/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo nº CITE-TP/4180/2022

I – OBJETO

- 1.1. A **CITE** recebeu, por carta registada com aviso de recepção, remetida no dia **26 de outubro de 2022**, da entidade empregadora **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para **prestação de trabalho em tempo parcial** apresentado pelo trabalhador **XXXXX**, que exerce funções inerentes à categoria profissional de ...
- 1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **29 de setembro de 2022**, nos termos do qual solicita autorização para **prestar trabalho em regime de trabalho a tempo parcial**, em regime diurno durante o período da manhã nos termos do n.ºs 1 e 3 do artigo 55º do código do trabalho, alegando para o efeito que:
 - Já foi gozada na totalidade a licença complementar.
 - Não está esgotado o prazo máximo de tempo parcial.
 - Que vive com **XXXXX** com cartão de cidadão **XXXXX** em comunhão de mesa e habitação.
 - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial.
 - Que pretende gozar do direito a trabalhar a tempo parcial até ao dia 24 de julho de 2023, data em que a menor completa os 12 anos de idade.
- 1.3. No dia **19 de outubro de 2022**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido do trabalhador, nos seguintes termos:

“A **XXXXX** é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade ...

A atividade desta Empresa, no âmbito supra referido, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar serviços contratados pela entidade gestora ...

Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá que ser analisada atento o princípio de equidade, bem como atendendo ao facto de a XXXXX, no exercício da atividade em referência, se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a XXXXX, implicando, no presente caso, o dever de prestar serviço assistência ..., em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., que podem ser efetuadas com antecedência ou no próprio dia.

Assim, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de assistência ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221º/1 do Código de Trabalho).

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A XXXXX, através do serviço de Assistência ..., pode assistir diariamente, ..., uma média de 650 passageiros, distribuídos por uma amplitude de 24 horas;

ii) Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, entre 100 a 120 elementos por dia (dependendo da altura do dia), sendo necessários um total de 100 trabalhadores para assegurar a operação diária, existindo diariamente 2 grupos ao serviço, enquanto um terceiro se encontra de folga;

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho e no Acordo de Empresa aplicável, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;

iv) Acresce que o intervalo de refeição e descanso para um horário de trabalho a tempo completo é de 1 hora, organizando-se a gestão do trabalho e a alocação dos recursos também em função dessa pausa dos trabalhadores;

v) Nesta sequência, a atribuição do horário nos termos solicitados, face à falta de oferta de trabalho no serviço a que V. Exa. se encontra afeto (a XXXXX não consegue contratar o número suficiente de trabalhadores que entende necessário para garantir a normalidade da operação) e face à necessidade de cumprir as regras em matéria de organização do tempo de trabalho, implicaria para a Empresa a impossibilidade de dar resposta de acordo com os limites mínimos de qualidade aos quais está obrigada, em todos os dias da semana, nos períodos que ficam compreendidos fora do horário pretendido por V. Exa.

vi) A laboração do referido serviço apresenta a seguinte amplitude horária:

2ª Feira—amplitude 00H00—24H00;

3ª Feira—amplitude 00H00—24H00;

4ª Feira—amplitude 00H00—24H00;

5ªFeira—amplitude00H00—24H00;
6ªFeira—amplitude00H00—24H00;
Sáb. - amplitude 00H00 — 24H00;
Dom — amplitude 00H00 — 24H00.

Atento o supra exposto, cumpre-nos afirmar que a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra, assim, suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa, bem como por impossibilidade de substituição de V. Exa., dada a mencionada impossibilidade de recurso a contratação externa, dificultada pela reduzida oferta de emprego por parte de potenciais trabalhadores, encontrando-se a Empresa, à data, com o seu staff abaixo das necessidades.

Assim, face ao atual contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela XXXXX, no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de assistência ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial nos termos por V. Exa formulados. (...)"

1.4. Notificado para o efeito, **o trabalhador respondeu**, no dia **20 de outubro de 2022**, nos termos previstos no **artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho**, nos seguintes termos:

“(...) Em discordância com os alegados motivos imperativos e impossibilidade da minha substituição, apresento o fundamento que acredito ser suficiente para o requerido a 29 de Setembro de 2022.

1) A empresa funciona de forma contínua 24 horas e 7 dias por semana, mas é no período da manhã que existe maior necessidade de recursos como poderá ser comprovado nas listagens diárias de ...

II) É também no período da manhã que existem escalados maior número de assistentes de ... como reforço de forma fixa e continua, como poderá ser comprovado pela escala de serviço e por outros meios.

III) A minha integração em horário parcial durante o horário da manhã irá aumentar a resposta período de maior fluxo.

IV)Atualmente o departamento XXXXX tem 104 trabalhadores distribuídos pelas equipas A, B e C como assistentes de ... especificamente para o lado terra (terminal de passageiros)

Equipa A – 31 assistentes em regime full time e 8 part-time.

Equipa B – 29 assistentes em regime full time e 9 part-time.

Equipa C – 27 assistentes em regime full time e 8 part-time.

V) Na presente data estou inserido na equipa A, equipa com maior número de assistentes em relação as restantes pelo que o reajustamento de número de assistentes será o suficiente sem haver necessidade a trabalho extraordinário, sendo também a altura do ano em que termina o ... altura em que o número de assistências reduz e como atual número de funcionários a qualidade do serviço mantém-se.

VI) Não desempenho uma função ou cargo insubstituível podendo qualquer assistente desempenhar a minha função.

Atendendo ao supra exposto entendo haver as condições favoráveis a alteração de horário sempre juízo operacional.

Sendo funcionário XXXXX desde 2012 (sem contar os 2 anos subcontratado) adaptei a minha vida pessoal a profissional, mas chegou o momento em que comum a menor de 11 anos e num período que se torna imperativo um acompanhamento do desenvolvimento pessoal e escolar e tendo também uma situação de estado civil de divorciado com guarda partilhada, preciso de organização do trabalho em condições socialmente significantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares. (...)"

- 1.5.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprę apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe 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 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, em si mesma, 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).

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” recomenda 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, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, 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.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da 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.”, dispondo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade

empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o **artigo 55.º do Código do Trabalho**, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- Solicitar o horário ao empregador com a **antecedência de 30 dias**;
- Indicar o **prazo previsto**, dentro do limite aplicável;
- Apresentar **declaração** na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) 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;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.15. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”.*

2.16. E que, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º “*A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.*”

2.17. Uma vez requerida esta pretensão, **o empregador apenas pode 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** dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.18. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.19. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de

admissibilidade:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.23. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, indicando no essencial e com relevância para o pedido:

- Que já foi gozada na totalidade a licença complementar.
- Que não está esgotado o prazo máximo de tempo parcial.
- Que vive a filha em comunhão de mesa e habitação.
- Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial.
- Que pretende gozar do direito a trabalhar a tempo parcial até ao dia 24 de julho de 2023, data em que a menor completa os 12 anos de idade, em regime diurno durante o período da manhã nos termos do n.ºs 1 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho

2.24. Confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, referidos em **2.22**, com o pedido do trabalhador aqui requerente, entendemos que o pedido se mostra corretamente formulado ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 51.º, 55.º e 57.º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.25. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de

impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.26. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente, referindo apenas que é impossível substituí-lo dada a impossibilidade de recurso a contratação externa, dificultada pela reduzida oferta de emprego por parte de potenciais trabalhadores.

2.27. Ora, atendendo ao universo de trabalhadores existente em cada equipa, não se apresenta concretamente demonstrada qualquer circunstância pessoal ou qualificação especial deste trabalhador que justifique a alegada impossibilidade da sua substituição.

2.28. Em face do que, apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento que, no entender da entidade empregadora, impedem a autorização para prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial.

2.29. Tratando-se de um conceito indeterminado, valem para a prestação de trabalho a tempo parcial as mesmas considerações que a jurisprudência dos Tribunais Superiores tem sugerido a propósito do horário flexível (artigo 56º do Código do Trabalho): “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.30. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a prestação de trabalho a tempo parcial de forma a que facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.31. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido do trabalhador constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à autorização para prestação de trabalho a tempo parcial.

2.32. A entidade empregadora cinge-se a considerações vagas e generalidades que, embora possam traduzir dificuldades de gestão, não concretizam circunstâncias de tal forma extraordinárias e incontornáveis que impeçam a prestação de trabalho nos moldes requeridos.

2.33. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias objetivas, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.34. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a autorização para a prestação de trabalho a tempo parcial ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.35. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.36. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar,

consagrado 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora **XXXXX**, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares **XXXXX**.

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE NOVEMBRO 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**