

PARECER n.º 659/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1797-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 02.11.2017, da empresa ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve: *“Exmos. Senhores, Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57º do Código do Trabalho, junto remetemos e submetemos, para VI apreciação: A) Cópia de carta enviada pela colaboradora à ..., S.A. (Doc. 1, datada de 29 de Setembro de 2017 e recebida pela Entidade Empregadora a 2 de Outubro de 2017. 8) Cópia de carta de resposta da empresa à colaboradora (Doc.2). C) Comprovativo de envio da mesma via postal registada com AR em 23.10.2017 (Doc.3) O) Cópia da carta de apreciação à intenção de recusa do horário flexível, apresentada pela Trabalhadora, datada de 27 de Outubro e recebida pela Entidade Empregadora a 30 de Outubro (Doc.4). E) Cópia dos horários de trabalho da Unidade do último trimestre (Doc..5). Relembramos que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta mesma empresa, por via Parecer n.º 99/CITEI2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante idênticos argumentos aos já expostos no Doc.2 ora junto e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º 123/.....P2 — vide em www.4gs- cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais. Mais se requer que, em caso de eventual emissão de parecer desfavorável pela CITE, à intenção manifestada pela Entidade Empregadora de recusa de atribuição do horário flexível solicitado — o que não se*

concede e apenas se considera como mera hipótese académica — a CITE justifique fundamentadamente: 1. a contradição entre os fundamentos e circunstâncias da sua decisão constantes do parecer melhor identificado no parágrafo anterior, face à sua eventual posição de emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa, no presente caso; bem como a razão de ser da decisão de tratamento diferenciado entre aquelas duas situações de idêntica natureza e circunstâncias. 2. comprove a possibilidade de atribuição do horário flexível, nomeadamente demonstrando qual o mapa de horário geral da loja a aplicar a todos os colaboradores daquele estabelecimento comercial e que respeite as regras contratuais e legais (nomeadamente de tratamento igual e não discriminatório) aplicáveis a cada um daqueles. Manifestamos, desde já, a NI inteira disponibilidade para prestar os esclarecimentos que V. Exs. entenderem por convenientes. Agradecemos o favor da confirmação da recepção do presente e-mail e seus anexos, pelos V. Serviços. Sem mais de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos ... Advogado Anexo: 5 documentos e cópia deste ofício. Aviso: O conteúdo deste e-mail, bem como dos seus anexos, é confidencial nos termos no artigo 108.º do Estatuto da Ordem dos Advogados. Se não for o destinatário autorizado, pedimos que nos notifique por correio electrónico ou por telefone (+ 351 22 339 59 59), que apague todas aias e que não divulgue o seu conteúdo. A comunicação por correio electrónico não é garantidamente fiável, segura e isenta de erros ou de vírus. Desse modo, não assumimos a responsabilidade por quaisquer vírus, imprecisões, atrasos, falhas parciais ou totais na entrega de informação trocada entre nós através deste meio. Ao comunicar connosco por correio electrónico, deverá aceitar os riscos inerentes a este meio de comunicação”..

- 1.2.** No seu pedido de horário flexível, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, sucintamente, o seguinte: " *Conforme é do conhecimento fui admitida por V. Exas., em 19 de Julho de 2016, para exercer as funções profissionais de cozinheira que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada. Ora, por motivo de uma filha menor, com um ano de idade,*

solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.0 do CT e na alínea a) do n.º1 do artigo 57» do Cfl. Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT). Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 09:30 às 18:00 horas com 30 minutos para refeição e com descanso semanal ao sábado e domingo, cumprindo assim, um horário de trabalho de 40 horas semanais.”

- 1.1.3** Em 23.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 24.10.2017, conforme se transcreve: *“Acusamos a recepção da V. carta datada de 29 de Setembro de 2017 e por nós recebida a 2 de Outubro, a qual mereceu a N/ melhor atenção, e sobre a qual nos cumpre pronunciar. Dando cumprimento ao estabelecido no n.º3 do artigo n.º57º do supra referido diploma legal, informamos que: 1) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a fim de semana (sábados e domingos), não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de horário diário e não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, como pretendo agora fazer valer- cfr. Artigo 56º. n.º 2 do Código do Trabalho. Pelo que, nesta parte, o seu pedido de dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos está prejudicado, sendo desde já recusado. 2) Aliás a sua disponibilidade para prestação de trabalho em dias coincidentes como sábados e domingos foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação e*

manutenção do vínculo laboral, sendo que actualmente V. Exa. presta a sua actividade a tempo inteiro em regime de horário repartido com uma folga e meia. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho (... cidade do ...), considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários do funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público e a laborar (das 9:00h às 24h), sete dias por semana (incluindo fins de semana), 363 dias ao ano (com excepção dos dias de natal e ano novo). Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções (num sector crítico e essencial como é o da cozinha), naqueles períodos, razão pela qual não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento. 3) Considerando o número de 18 (dezoito) trabalhadores afecto a esta unidade, sete são distribuidores ao domicílio (que prestam a sua actividade de serviço externo) e três são elementos da equipa de direcção de loja (a Directora de Unidade ... e dois Operadores ... e ...), os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis, tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou noite). Simultaneamente, aos trabalhadores afectas ao sector de cozinha (cerca de seis), como é o caso de V. Exa. tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte dos clientes e que vão melhor descritas na al. a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De notar ainda que nenhum colaborador de cozinha entra às 09:30, nem trabalha durante os períodos do início da manhã (das 9h às 11:30h) nem da tarde (das 15:30 às 18:30), excepto aos fins de semana e feriados. Contrariamente, a prestação do trabalho no sector da cozinha se concentra apenas nos períodos das refeições (entre as 11:30 e as 15:30h e as 18:30 e as 23h00) e fins de semana, alturas estas em que é efectuada a necessária preparação das refeições naquele sector,

sendo por isso indispensável a sua presença nos horários que lhe vêm sendo atribuídos e não noutros em que não se verifica essa necessidade. 4) Simultaneamente, os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de se dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores: a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica tina inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes, sendo nestes períodos indispensável a presença dos elementos do sector da cozinha, como é o seu caso; h) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir as ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respectivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo. c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus distribuidores também em função das limitações legais quanto: (i) á duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada distribuidor; (ii) bem como à limitação da possibilidade da alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível... 5) Simultaneamente, não (esta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Exa. — em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidade parentais perante, filhos menores de idade, como é o caso da maioria dos restantes colaboradoras da unidade, nomeadamente de ... , ... e outros - folgas rotativas, em ordem ao cumprimento

ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado. 6) Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que e da empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar, sendo que procurará, quando for possível, aceder às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos e folgas rotativos em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas. Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade "... Cidade do ... ", informa-se que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Ex.ª, nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão".

1.1.4 A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 24.10.2017, tendo enviado a apreciação a 27.10.2017, conforme sucintamente se transcreve: *"No passado dia 29 de Setembro a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 11 anos em horário flexível. Com efeito, resulta do artigo 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exactamente nessa condição — cfr. atestado da Junta de Freguesia. A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e filha menor, de cerca de 1 ano. Os horários impostos por V. Exs. não lhe permitem guardar e acompanhar a filha menor sendo certo que o mesmo se verifica com o seu cônjuge em virtude da sua actividade profissional do cônjuge. Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a arguida teria sempre o período até*

às 09.15h e a partir das 18.00h — momento em que regressa à sua residência - livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos. Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de entregar e recolher a sua filha do estabelecimento de infantário, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento da mesma, como supra se refere, menor no período supra assinalado o pai da sua filha não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio. O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos supra aludidos (até às 09.15 h e a partir das 18.00h) períodos de funcionamento do infantário para cuidar e acompanhar a sua filha. Nessas horas bem como aos fins de semana a sua filha tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que a possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento da sua filha durante todo esse período do dia/noite nomeadamente para ir buscar a sua filha e ficar com ela depois disso. A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder buscar a menor ao infantário e ficar com ela após esse momento, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação. Ora, entre outros transparece da argumentação da entidade empregadora que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo. Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do C. T., n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho

que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana. Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as. E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em crise, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º "(...) - 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 (...)". Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57°. Na verdade, Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstractas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a trabalhadora resondente todos os artigos da resposta deduzida. Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam recolher a menor no infantário ou acompanhá-la no período que se segue ao seu encerramento, o mesmo sucedendo aos fins de semana, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal. Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la. Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância. Ademais, mesmo que os números

apresentados por V. Exas, correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa. Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão. Aliás, V. Exas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - corno de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral — diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente. E assim sendo, face ao exposto, e ao que cré a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstractas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido. Pois que, Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe: “(...) n.º 1 — 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:- que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. iii (. .42 — 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 o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, 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 entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados. De resto, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho dc 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.” A Diretiva 2010/18/DE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9,0 sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”: “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o 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; (..) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)". Seguidamente, na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que: 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)" No âmbito da atividade laboral, no Título 111 Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo 1 Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores" recomenda: "(...) 1, Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) (...); 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; e) (.4" E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família": "G.J 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (..) e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" "(...) 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.(...)". Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão 1 Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe "Proibição de discriminação": "(...) 1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores

referidos no n.º1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (.4. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capitulo, 1 Disposições gerais, do Contrato de trabalho: “G) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)” No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.0 sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina: “(...) n.º 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”. n.º 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”. n.º 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”. n.º 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, cm média de cada período de quatro semanas”. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que: “.4 O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal". E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) no 2 do artigo 2 12º sob a epígrafe "Elaboração do horário de trabalho" que a entidade empregadora deve: "(...) a) (.4; b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...) 4;". Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades. As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT. Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.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, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** 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.
- 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.
- 2.5.3.** 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.

2.5.4. 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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um

terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora refere: "*Ora, por motivo de ter uma filha menor, com um ano de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (...)em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 09:30 às 18:00 horas com 30 minutos para refeição e com descanso semanal ao sábado e domingo, cumprindo assim, um horário de trabalho de 40 horas semanais*".
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora refere: "*O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a fim de semana (sábados e domingos), não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de horário diário e não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, como pretendo agora fazer valer-cfr. Artigo 56º. nº 2 do Código do Trabalho. Pelo que, nesta parte, o seu pedido de dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos está prejudicado, sendo desde já recusado*".

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.11.** Acrescenta, ainda, a entidade empregadora para fundamentar a recusa que:
"considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários do funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público e a laborar (das 9:00h às 24h), sete dias por semana (incluindo fins de semana), 363 dias ao ano (com excepção dos dias de natal e ano novo). Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções (num sector crítico e essencial como é o da cozinha), naqueles períodos, razão pela qual não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento.
- 2.12.** *Refere ainda a empresa: "Considerando o número de 18 (dezoito) trabalhadores afecto a esta unidade, sete são distribuidores ao domicílio (que prestam a sua actividade de serviço externo) e três são elementos da equipa de direcção de loja (a Directora de Unidade ... e dois Operadores ... e ...), os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis, tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou noite). Simultaneamente, aos trabalhadores afectas ao sector de cozinha (cerca de seis), como é o caso de V. Exa. tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte dos clientes e que vão melhor descritas na al. a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De notar ainda que nenhum colaborador de cozinha entra às 09:30, nem trabalha durante os períodos do início da manhã (das 9h às 11:30h) nem da tarde (das 15:30 às 18:30), excepto aos fins de semana e feriados".*
- 2.13.** Conclui a entidade empregadora: " (...) Simultaneamente, aos trabalhadores afetas ao sector de cozinha (cerca de seis), como é o caso de V. Exa. tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte dos clientes e

que vão melhor descritas na al. a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De notar ainda que nenhum colaborador de entra às 09:30, nem trabalha durante os períodos do início da manhã (das 9h às 11:30h) nem da tarde (das 15:30 às 18:30), excepto aos fins de semana e feriados. Contrariamente, a prestação do trabalho no sector da cozinha se concentra apenas nos períodos das refeições (entre as 11:30 e as 15:30h e as 18:30 e as 23h00) e fins de semana, altura estas críticas que é efectuada a necessária preparação das refeições naquele sector, sendo por isso indispensável a sua presença nos horários que lhe vêm sendo atribuídos e não noutros em que não se verifica essa necessidade”.

- 2.14.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.
- 2.15.** De acordo com normativo do 56.º do código do Trabalho *“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”.*
- 2.16.** Entende-se por período normal de trabalho, nos termos definidos no Artigo 198.º: “O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.”
- 2.17.** Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: “1 - Entende-se por Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)"

- 2.18.** Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.
- 2.19.** Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.
- 2.20.** Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.
- 2.21.** Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).

- 2.22. Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, no entanto
- 2.23. De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as 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, por efeito, também, do previsto 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, desde que, sejam cumpridas na íntegra as horas contratualmente obrigatórias, o que não sucede no presente caso.
- 2.5. A trabalhadora em sede de apreciação refere que: " O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos supra aludidos (até às 09.15 h e a partir das 18.00h) períodos de funcionamento do infantário para cuidar e acompanhar a sua filha".
- 2.6. Por outro lado, refere a trabalhadora: "*considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.*
Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para

exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la. Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância. Ademais, mesmo que os números apresentados por V. Exas, correspondessem à realidade e não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa. Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão".

2.7. Neste sentido, e com base nos elementos disponíveis não é verificável a alegada impossibilidade da realização do horário nos termos em que a trabalhadora solicita. Por outro lado, não é demonstrado, que a trabalhadora seja insubstituível, nem quais as razões imperiosas para o não funcionamento da cozinha, uma vez, que mais 5 funcionários exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente.-

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela empresa ..., S.A relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora,

3.2. A entidade empregadora 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 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 do 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).