

PARECER N.º 454/CITE/2018

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 1789/FH/2018

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.07.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de ... do

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 09.07.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) ..., vem por este meio requerer autorização para exercer as suas funções em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

A Requerente trabalha nesta instituição desde ... de 2010, em regime de horário rotativo de turnos, que actualmente correspondem aos seguintes períodos: Manhã—8H00 às 15H00; Tarde—14H30 às 21H30; e Noite—21H00 às 08H30.

A Requerente encontra-se, na presente data, em gozo da sua licença de parentalidade,

desde o dia .../2018, data de nascimento do seu segundo filho, estando previsto o seu regresso ao trabalho no dia 30/10/2018.

A Requerente é mãe de duas crianças menores, (...) com respectivamente cinco anos de idade e um mês de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sendo o agregado familiar constituído pela Requerente, pelo seu marido e pai dos menores (...) e pelos dois menores (...).

O pai das crianças, (...) exerce funções de ... na empresa, sob regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, desde Novembro de 2017, não sendo o seu horário de trabalho passível de ser definido/estipulado por estar sujeito a uma permanente disponibilidade de 24 horas e a natureza das suas funções (...) obriga-o a deslocações prolongadas (por vezes de 3 e 4 dias consecutivos) por toda a área de Portugal Continental (...)"

O menor (...) encontra-se presentemente a frequentar a Creche e Jardim de infância (...), instituição onde ingressará também o filho mais novo(...) quando a Requerente regressar ao trabalho. O horário de funcionamento da instituição é das 7h30 às 19h00, em dias úteis, estando encerrado aos Sábados, Domingos e Feriados (...).

A retaguarda familiar é inexistente por motivos de saúde e de distância à residência da Requerente, não sendo possível recorrer a familiares para ficarem com as crianças

Atendendo a que o turno identificado como Manhã, praticado na instituição e no serviço de ..., com o horário das 08h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira, com folgas aos Sábados, Domingos e Feriados, permite à Requerente a assistência inadiável aos filhos menores de 12 anos, é este horário que vem requerer que lhe seja dado, perfazendo as trinta e cinco horas semanais. No entanto, a Requerente encontra-se disponível para cumprir qualquer horário de trabalho definido pelo empregador, desde que compreendido entre as 8h00 e as 18h00, em dias úteis, de segunda a sexta -feira, horário que contempla tanto o horário de funcionamento da ... como as deslocações entre a mesma e o

A Requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo

*máximo legal, ou seja, até que o menor ... (...) complete os doze (12) anos de idade conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, e que este lhe seja fixado aquando do seu regresso ao trabalho, finda a licença de maternidade, ou seja, a partir de 30/10/2018.”
(...)”*

1.3. A 11.07.2018 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)Junto se transcreve o despacho que o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menores, mereceu:

“Não é possível no Serviço de ... conceder o horário pretendido - 8-15 h- pela grave falta de ... com recurso mensal a centenas de horas extras e com ... a "mais de M... mas sem ... para assegurar T, N, Feriados e FS”

Mais se informa que, de acordo com o disposto no nº 4, do artigo 57, da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.ª. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.”

(...)”

1.4-Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 15.05.2018, nos termos a seguir transcritos:

“(...) no seguimento da resposta recebida no dia 11 de Julho de 2018 Vossa intenção de recusa do meu requerimento, venho por este meio reafirmar a necessidade de obter o horário flexível requerido, isto é, horário compreendido entre as 8h00 e de segunda a sexta-feira, com folgas aos Sábados, Domingos e Feriados.

Conforme indicado no meu requerimento, desde Novembro de 2017 que o meu marido se encontra a exercer funções de ... na empresa ... e como é possível verificar na declaração da entidade patronal que seguiu anexa ao meu requerimento, o seu horário de trabalho é muito irregular, podendo estar 3 e 4 dias seguidos fora da cidade e, tendo em conta que as suas funções implicam também a ..., um simples evento ao final do dia exige sempre que ele se ausente desde as 6/7 horas da manhã até à madrugada do dia seguinte. Os eventos realizados variam desde simples ... em dias de semana até ... ao fins- de-semana e feriados. Esta ausência de um horário e dias de trabalho definidos, como penso ser facilmente

compreensível, torna impossível poder contar com o meu marido para ir buscar as crianças à escola e ficar com elas ao final do dia, noites e fins-de-semana.

Como referi, não tenho suporte familiar que me permita deixar as crianças ao cuidado de outras pessoas, pelo que o trabalho por turnos se torna incompatível com a minha vida familiar pois estou sempre dependente do horário de funcionamento da Creche e Jardim de infância (das 7h30 às 19h00) e fora deste período não tenho quem fique com os menores.

Apesar de o horário requerido (Turno da Manhã das 8h00 às 15h00) ser o mais conveniente e me permitir a assistência inadiável aos filhos menores de 12 anos e cumprir com as 35 horas semanais, reafirmo que me encontro disponível para cumprir qualquer horário de trabalho definido por V. Excelência, desde que compreendido entre as 8h00 e as 18h00, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, horário que contempla tanto o horário de funcionamento da ... (...) como as deslocações entre a mesma e ..., respeitando, assim, os princípios definidos pelo que é, efectivamente, um pedido de horário flexível.

Compreendo a dificuldade que o meu pedido possa trazer à instituição no que respeita a gestão dos funcionários presentemente a exercer o horário requerido. No entanto, e por mais válido que seja o argumento de V. Excelência quando invoca a “grave falta de ... com recurso mensal a centenas de horas extras e com ... a mais de M...: ias sem ... para assegurar T, N, Feriados e FS”, infelizmente não tenho outros recursos que me permitam conciliar a actividade profissional com a vida familiar. Por outro lado, considero que também não é correcto e justo o meu pedido ser negado quando se trata de uma situação prevista na lei para dar resposta a situações familiares complexas como a minha, e considero que o meu direito a poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar não me deve ser negado só porque outros funcionários já se encontram a exercer esse mesmo direito.

Apesar de me encontrar bastante realizada profissionalmente no serviço de ... (serviço para o qual pedi transferência em 2015 e onde tenho adorado trabalhar e gostaria de continuar), gostaria de referir que estou disponível para exercer a minha actividade profissional noutra serviço onde o horário requerido possa, de algum modo, facilitar a Vossa gestão dos recursos humanos disponíveis.

Estou a efectuar este requerimento ainda no período inicial da minha licença de maternidade, porque, efectivamente, não tenho outra solução quando regressar ao trabalho, pelo que agradeço desde já a compreensão e melhor atenção de Vossa Excelência para este assunto.

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado da Junta de freguesia da área da sua residência relativo à composição do agregado familiar; cópia de declaração da entidade empregadora do progenitor; cópia da declaração de matrícula da creche e jardim de infância e do respectivo horário de funcionamento; cópia do cartão de cidadão dos menores e cópia da escala do serviço da requerente referente a Abril, Maio e Junho de 2018.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** 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).
- 2.5** 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais

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

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir

da receção do pedido do/a 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.

2.9.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. 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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

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

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”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 15:00h, de segunda a sexta, embora se encontre disponível para cumprir qualquer horário entre as 8:00h e as 18:00h, por ser mãe de 2 crianças, de 5 anos e um mês de idade, menores de 12 anos, com a qual vivem em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de prestar assistência aos filhos menores, em virtude do progenitor pai exercer uma profissão cujo horário de trabalho exige permanente disponibilidade e a natureza das funções obrigar a deslocações prolongadas, para qualquer ponto do país, não possuindo qualquer outra retaguarda familiar. Refere ainda que o horário de funcionamento da creche e do jardim de infância é das 07h30 às 19H00, em dias úteis.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um

mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.16 A entidade empregadora comunicou à requerente" *não ser possível no Serviço (...) conceder o horário pretendido pela grave falta de ... com recurso mensal a centenas de horas extras e com ... a "mais de M... mas sem ... para assegurar T, N, Feriados e FS".*

2.17 A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, os quais devem ser interpretados no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, ou seja, que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.

2.18 Ora, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limitou-se a proferir considerações vagas, genéricas e ambíguas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos durante os dias úteis, aos fins-de-semana e feriados.

2.19 Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os

turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.20** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.21** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.22** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.23** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos

empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 08 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO

COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.