

## PARECER N.º 624/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 3097 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.10.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 02.10.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Serve a presente para requerer junto de V. Exas. que me seja concedida a possibilidade de exercer a minha atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *Como é do conhecimento de V. Exa. exerço a minha atividade profissional através de contrato de trabalho sem termo, aplicando-se diretamente as disposições previstas no Código do Trabalho.*
- 1.2.3. *Como é do V. conhecimento, no dia .../2012, fui mãe.*
- 1.2.4. *Sucedo, porém, que não tem sido possível conciliar a vida familiar com o trabalho atento o horário de trabalho que me tem sido atribuído aliado ao facto de o pai exercer, igualmente, trabalho por turnos e, a residência da menor estar atribuída à mãe, conforme acordo de responsabilidades parentais.*
- 1.2.5. *Pretendo beneficiar do direito ao exercício da minha atividade profissional na modalidade de horário flexível que me permita exercer as minhas responsabilidades familiares e cuidar da minha filha.*
- 1.2.6. *Determina, assim, o artigo 56.º do Código de Trabalho que: “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”.*
- 1.2.7. *Nos termos do disposto no n.º 2 daquele artigo, pretendo que o horário flexível a exercer possa ter o seu início às 09:00 horas e termo às 18:00 horas, de segunda a sexta feira, até a minha filha completar os 12 anos de idade.*
- 1.2.8. *Preenchidos que se mostram os requisitos legais, de facto e de direito, requer-se a V. Exa. a elaboração de novo horário de trabalho*

*contemplando o direito de exercer a minha atividade profissional em regime de horário flexível”.*

**1.3.** Em 17.10.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção, no dia 02 de outubro de 2018, da carta que dirigiu à empresa solicitando que lhe fosse concedida a possibilidade de exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível. Indicou que pretendia um horário com início «às 09h00 e termo às 18h00, de segunda a sexta-feira», até ao momento em que a sua filha complete 12 anos, invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.*

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

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

*(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido.*

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período*

*normal de trabalho diário (...))» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

**1.3.4.** *Sucedendo que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, o que configura um pedido de horário fixo, Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua exigem que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário, algo que é, na sua génese e natureza de difícil compatibilização com a atribuição de um horário flexível solicitado nos presentes termos.*

**1.3.5.** *Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Ultrapassando a confusão entre os vários conceitos envolvidos, aquilo que o Código de Trabalho prevê que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

- 1.3.6. *Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o horário de trabalho pretendido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.7. *Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*
- 1.3.8. *A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (...) dispõe, na respetiva Cláusula ..., o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias”.*
- 1.3.9. *Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*
- 1.3.10. *Acresce que, conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e*

*acompanhado de declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa, em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.3.11.** *O pedido remetido não se fez acompanhar da declaração na qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação. Com efeito, o art. 57.º do CT exige que o trabalhador requerente do pedido de horário flexível declare que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação. Ora, este é um dos elementos obrigatórios que deverá acompanhar o pedido, resultando daí a sua improcedência.*
- 1.3.12.** *Verifica-se igualmente que V. Exa. não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.*
- 1.3.13.** *Em bom rigor, o n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa extrair qualquer ilação em matéria de duração do período durante o qual o horário flexível poderá prevalecer. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração.*

- 1.3.14. *Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa fé, subjacente relação de trabalho, que deveria o trabalhador indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.*
- 1.3.15. *Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurado, por conseguinte, um horário flexível, e, além disso não está acompanhado dos elementos obrigatórios exigíveis.*
- 1.3.16. *Com efeito V. Exa. exerce funções de ... na loja ..., exercendo as funções na ....*
- 1.3.17. *A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 22h00, de domingo a quinta-feira, e entre as 08h30 e as 23h00 às sextas, sábados e vésperas de feriado.*
- 1.3.18. *V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, em março de 2006.*
- 1.3.19. *A loja tem um total de 249 trabalhadores, 152 a tempo inteiro e 97 a tempo parcial. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de ..., composta por 6 colaboradores. Entre as tarefas compreendidas nas suas funções, extensíveis á secção, deverá assegurar a ... .*
- 1.3.20. *Em termos totais, existem 54 trabalhadores com filhos menores de 12 anos. Os horários referentes á secção ... apresentam, por norma, a seguinte organização:*  
*i. 07h30 às16h30;*

- ii 08h30 às 17h30;*
- iii. 10h30 às 19h30;*
- iv. 11h30 às 20h30;*
- v. 14h30 às 23h30.*

- 1.3.21.** *Por forma a assegurar as condições ideais de funcionamento, alocado um trabalhador a cada horário, sendo necessárias, no mínimo, 5 pessoas para que a secção consiga operar.*
- 1.3.22.** *Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a 5, a secção não consegue garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento.*
- 1.3.23.** *Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se ao final do dia, e á sexta-feira e fim de semana, em que as vendas aumentam muito significativamente.*
- 1.3.24.** *V. Exa. manifestou que pretendia um horário (fixo) de segunda a sexta-feira, entre as 09h00 e as 18h00, com folgas fixas ao sábado e domingo. Corno já se indicou, a secção de ... carece de um mínimo de 5 pessoas para que esteja assegurado o seu funcionamento. Refira-se, desde logo, que não existe o horário solicitado, pelo que a única forma de o atribuir, em abstrato, seria mediante a criação de um horário específico. Algo que consubstancia uma imposição demasiado excessiva para a loja e, por essa razão, não poderá ser exigível.*
- 1.3.25.** *Tendo em conta o pedido dirigido por V. Exa., bem como a alocação de um trabalhador a cada horário, essa alteração tomaria impossível*

*assegurar a cobertura dos intervalos de descanso dos restantes trabalhadores, designadamente o intervalo para refeição.*

- 1.3.26.** *O que, por sua vez, levaria a que os trabalhadores pudessem ter de prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho. Sem prescindir, a eventual aplicação do horário solicitado colocaria em causa o funcionamento da secção, obstando à realização das tarefas relacionadas com a abertura e encerramento da secção.*
- 1.3.27.** *Relativamente aos fins de semana, a atribuição de folgas aos sábados e domingos implicaria a contratação de um novo trabalhador para a secção o que, mais uma vez, é absolutamente impossível e inviável.*
- 1.3.28.** *Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores. sendo incapaz e dar resposta às solicitações dos clientes.*
- 1.3.29.** *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
- 1.3.30.** *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

- 1.3.31. *Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, principalmente durante o fim de semana, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.*
- 1.3.32. *A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites,*
- 1.3.33. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho”.*
- 1.4. Em 18.10.2018, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1. *A entrega, juntamente com o pedido, da ata de responsabilidades parentais fixando a residência da minha filha com a mãe, evidencia de forma cabal que a mesma reside comigo, ora Requente, estando assim preenchido o requisito do Código do Trabalho.*

- 1.4.2. *O facto de ter apontado como horário preferencial, o regime de segunda a sexta e horário entre as 09:00 horas e as 18:00 horas, não impede por si só que a entidade empregadora não possa apresentar alternativas de novos mapas de horários, balizados apenas e no facto de a trabalhadora ter requerido a execução do seu trabalho em dias úteis, ou seja de segunda a sexta feira.*
- 1.4.3. *Além disso, o pedido apresentado pela trabalhadora respeitou as orientações do diretor de loja, Sr. ..., que prontamente informou ser possível a execução do trabalho no período solicitado pela trabalhadora uma vez que no dia 01 de Novembro iniciariam funções novas colaboradoras. E,*
- 1.4.4. *Atualmente, nas várias secções da empresa, existem turnos assegurados por mais do que um trabalhador, sendo viável a alteração da trabalhadora da secção ... onde exerce funções.*
- 1.4.5. *Mais, foi ainda apresentado como viável, um segundo turno, de segunda a sexta-feira entre as 8:30 horas e as 17:30 horas, o qual permitia o cumprimento das obrigações laborais e familiares pela trabalhadora, uma vez que tem, diariamente, de recolher a filha na escola pelas 18:00 horas, o que é do conhecimento da entidade empregadora.*
- 1.4.6. *Desta forma, e por ser uma atribuição especial prevista no Código do Trabalho, em nada prejudica a empresa a atribuição do regime de horário flexível. E,*

- 1.4.7. *Não é o facto de o trabalhador indicar qual a sua preferência, motivada pelo contacto com os seus superiores hierárquicos, que motiva a rejeição do seu pedido ou faz, de alguma forma subverter os princípios constitucionalmente consagrados.*
- 1.4.8. *Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade 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 nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo 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.*
- 1.4.9. *Termos em que deve ser concedido à trabalhadora, ora Requerente, o regime de horário flexível, nos termos peticionados pois foram os mesmos devidamente aceites, verbalmente pela empresa, antes da emissão de qualquer resposta escrita”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.*

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o 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 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”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.*

2.2.1. 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 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”.*

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.1. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “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”.
- 2.4.2. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por 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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.4.3. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.5. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a

que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.6. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o filho perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.7. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as.
- 2.8. Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, que aceita fazer o turno das 08h30 às 17h30, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios

humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, no turno das 08h30 às 17h30, pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que possam ser cumpridas as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as.
- 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 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 da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE  
14 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP –**

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP –  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO  
TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE  
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA  
À REFERIDA ATA.