

## PARECER N.º 412/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2638-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 02.07.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com categoria profissional de Operador de ..., a exercer funções na área da ....

**1.2.** O pedido do trabalhador rececionado na entidade empregadora em 24.05.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) ..., ... n.º ... a desempenhar funções na Área da ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos, até que o seu filho ... complete 12 anos, a iniciar a 01 de Setembro de 2019 com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*Entradas a partir das 05:00 e saídas até às 15:30, de 2ª a 6ª feira, observando que:*

*- Fazem parte do meu agregado familiar 2 filhos menores, ..., nascido 30/06/2014 e ..., nascido a 26/01/2008*

*- Vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.*

*- Tenho um filho, ..., em regime de guarda partilhada, com residência alternada semanalmente*

*- A minha cónjuge e mãe de um dos meus filhos trabalha por conta de outrem com horário de segunda a sexta feira*

- Ambos os meus filhos praticam desportos que iniciam durante o horário de trabalho da minha cónjuge, tendo muitas vezes de faltar por não existir possibilidade de transporte.

- O horário escolar do meu filho ... é durante o período da manhã, tendo apenas 2 dias por semana aulas no período da tarde. (...)”

**1.3.** Em 14.06.2019 a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 19.06.2019, de acordo com a informação que a seguir, se transcreve:

*“(...) FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM ENTRADAS ÀS 05H00 E SAÍDAS ÀS 15H30, DE SEGUNDA-FEIRA A SEXTA-FEIRA POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

***I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...***

**1.º**

*A ... — ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ... ao ....*

**2.º**

*Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

**3.º**

*A atividade ... da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., .....*

**4.º**

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao ..., de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercido da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços:*

*a) Categoria 1 - ...;*

*b) Categoria 2 - ...*

*c) Categoria 3 - ...;*

*d) Categoria 4 - ...;*

*e) Categoria 5 - ...*

*f) Categoria 6 - ...*

*g) Categoria 7 - ...*

*h) Categoria 9 - ...*

*i) Categoria 10 - ...*

**5.º**

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

**6.º**

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

**7.º**

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, no 1 do CT.*

**8.º**

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no...— que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

**9.º**

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25a, 27a e 47a, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao ....estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com urna amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*

- d) *horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) *horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) *horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) *horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) *horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) *outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

#### **10.º**

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ... de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14a e 15 do Anexo ao AE "... e "....*

#### **11.º**

*Por último, importaria salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

#### **12.º**

*O Trabalhador ... (doravante ..." ou "Trabalhador") encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador de ... ('...»), exercendo a sua atividade na área da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos fenados.*

#### **13.º**

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo V, Secção II, ao AE aplicável ao Trabalhador ..., o ... é «profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: ..... »*

**14.º**

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14a e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

**15.º**

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

**16.º**

*Sem prejuízo, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular.*

**17.º**

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.*

**18.ª**

*De facto, se todos os colaboradores pretendessem este tipo de benefício, o sucesso e desenvolvimento da atividade da ... não seria possível.*

**II – Da análise concreta do pedido do trabalhador**

**19.º**

*Antes de mais, o trabalhador exerce funções de ... ), encontrando-se integrado numa equipa de trabalho da qual atualmente só fazem parte 44 (quarenta e quatro) colaboradores, integrados em horário rotativo (horário 031S0, cujo mapa se anexa como Doc.1 e que tem os turnos que se seguem):*

.....

**20.º**

*Mais se faz notar que o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível com entradas às 05h00 e saídas 15h30, turno este que não existe para a área na qual labora (mais tendo solicitado a prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, o que também não existe, naquela área).*

**21.º**

*A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que mais ... necessitem de ser assistidas, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.*

**22.º**

*Esta área de trabalho implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite, a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade que limitem a prestação de trabalho unicamente aos dias úteis da semana, pois não se coadunam com as reais necessidades operacionais.*

**23.º**

*O horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra, actualmente, integrado prevê a prestação de trabalho de Segunda-Feira a Domingo, em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas, com prestação de trabalho em amplitude horária das 00h00 às 16h00 (amplitude de H24).*

**24.º**

*Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor naquele sector da ..., que juntou como Doc. 1, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de sete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respectivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:*

.....

**25.º**

*Veja-se, infra, o mapa de horários de duas semanas de junho 2019 (dias 15 a 30) onde estão identificados todos os colaboradores que pertencem à área e os respetivos turnos que estão a praticar:*

.....

*... que garante a seguinte cobertura (trabalhadores ao serviço):*

.....

**26.º**

*Considerando que as necessidades operacionais são 26 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.*

**27.º**

*Verifica-se que, ainda assim, as necessidades diárias da área não estão totalmente garantidas (havendo 6 dias em 16 dias em que a cobertura está um ou dois recursos humanos abaixo das necessidades).*

**28.º**

*É o caso em que há sobreposição do gozo de férias p01- parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.*

**29.º**

*Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.*

**30.º**

*Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de 15 semanas (linhas), tem, pelo menos, 44 trabalhadores integrados no referido horário, pois só assim é possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.*

**31.º**

*Ora como é bem sabido, a execução prática se um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.*

**32.º**

*Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador ... que com amplitude entre as 05h00 e as 16h00; veja-se, no quadro infra, os efeitos que a concessão do horário solicitado teriam na cobertura das necessidades (implica a existência de falta de RH em determinadas faixas horárias e particularmente nos fins de semana:*



.....

**33.º**

*Verifica-se que com a concessão do horário flexível, agrava-se a falta de garantia das necessidades diárias da área (havendo, agora, 8 dias em 16 dias em que a cobertura está um ou dois recursos humanos abaixo das necessidades).*

**34.º**

*Ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins-de-semana.*

**35.º**

*Verifica-se assim não nos é possível cumprir, se concedermos o horário especial pedido, os mínimos requeridos para esta área, tendo que contratar a um recurso adicional para fazer face às necessidades, recurso este que tem de ter a formação técnica necessária ao desempenho da função bem como as devidas autorizações para conduzir viaturas no ...*

**36.º**

*Para além disso, lembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que 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; e*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios.*

**37.º**

*Para além disso, escolheu o trabalhador ..., numa empresa com laboração contínua, p dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*

**38.º**

*Neste contexto, o pedido do trabalhador ... ao escolher dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho em regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.*



**39.º**

*Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,*

**40.º**

*Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 570 do CT.*

**41.º**

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 56.º do CT, que ora transcrevemos: “Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. ”, sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.*

**42.º**

*Considerando que o trabalhador ... pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo), com amplitude de horário de 24 horas, o presente pedido de prestação de trabalho apenas de segunda a sexta-feira e em horário por si indicado (das 05h00 às 15h30), não corresponde a uma escolha de início e termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, bem como das respetivas horas de entrada e saída.*

**43.º**

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua como é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.*

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, com amplitude horária entre as 05h30 e as 15h00, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a concessão de um horário com entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h30, desde que incluído numa rotação de folgas de Segunda-feira a Domingo.*

*..... (...)*

1.4. Notificado da intenção de recusa em 19.06.2019, o trabalhador remeteu por correio registado datado de 24.06.2019 a sua apreciação à intenção, que o empregador rececionou em 25.06.2019 nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: V. Ref.: ... - Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/ ... I Apreciação*

*Ex.mos (as) Senhores (as),*

*Por referencia a comunicação n.º 0887, recebida no passado dia 19 de junho. vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT). apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*1- Do pedido e seus fundamentos*

*1. O Requerente pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos, até que o seu filho ... complete 12 anos, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.*

*2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende - entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h30, de 2ª 6ª feira, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*3. Vieram V. Exas manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Ora vejamos,*

*4. O trabalhador, ora Requerente, é pai dos menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, na .... conforme documento já junto.*

*5. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o Requerente terá que entrar e sair do trabalho as horas indicadas.*

*6. Com tal horário, conseguira acautelar a recolha dos menores dos estabelecimentos de ensino. Os menores não conseguem, nem podem. naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.*

*7. O horário solicitado é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar.*

*8. Aos fins-de-semana, o apoio familiar é também necessário, uma vez que as crianças, com 4 e 11 anos de idade, não podem ficar sozinhos, desacompanhados, sujeitos a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*

*9. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, sendo que, naturalmente. aos fins-de-semana, incide maior necessidade de assistência aos menores, tornando ainda mais premente*

que os dias de descanso (semanal e obrigatório) do Requerente sejam ao fim-de-semana, para forma a programar eficazmente a rotina e assistência aos menores e acautelar que nada lhes faltará.

10. Por sua vez, a progenitora consegue acautelar a entrega dos menores de manhã na escola, pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar de ambos.

11. Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

## **II- Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa**

12. Desde já se deixa expresso que o Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

13. O objetivo do regime do horário flexível e a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores tem direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

14. Por conseguinte, o empregador apenas pede recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

15. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por algumas centenas (seguramente mais de 500) de trabalhadores da ... (incluindo trabalhadores de empresas de trabalho temporário) que trabalham na ..., pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

16. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ... é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com

*mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*

*17. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

*Desde já,*

18. Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.

19. Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que:

i) A empresa alega as ausências de trabalhadores por gozo de férias de folgas para fundamentar as suas dificuldades de gestão, no entanto esses são direitos fundamentais dos trabalhadores qualquer empresa!

ii) Para além disso, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, e a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc.) e acautelar esses desvios, alguns até mesmo facilmente padronizáveis.

iii) Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.

iv) Para além disso, a empresa parece desconhecer o conceito de horário flexível, uma vez que não se entende o aludido, uma vez que o requerente está a ser até bastante flexível requerendo uma amplitude (entre as 05:00 e as 15:30), sendo a elaboração do horário da responsabilidade da empresa, pelo que não se percebe o que esta quer dizer com "não tendo a certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador", o que não corresponde a realidade.

20. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera "ineficiência operacional", porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

21. A alegada "ineficiência operacional" é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

22. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia. A ineficácia. a existir, pede ser superada,

colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art. 57.º do CT.

23. Prestam serviço na ... mais de 500 trabalhadores, sendo que, obviamente não são todos pais, e os que o são não o são todos de menores de 12 anos. Sempre se dirá que, num universo de 500 trabalhadores, há exemplos para todas as situações (solteiros/casados, pais/não pais/pais menores 12 anos/pais maiores 12 anos/pais com estrutura familiar de suporte/pais sem estrutura familiar de suporte), pelo que não se aceita a generalização daquilo que não é generalizável!

Por fim,

24. O Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa (ponte 43), uma vez que tais horários propostos, ainda que se aproximem das necessidades do Requerente, não permitem que este acautele as suas responsabilidades parentais mediante a prática dos mesmos, uma vez que estes horários têm amplitudes e coberturas que deixariam o seu filho menor sem qualquer assistência em alguns períodos/dias da semana.

25. Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano com a mesma disponibilidade e produtividade até agora demonstradas na operação diária fruto das qualificações profissionais que possui e que são reconhecidas, sendo de relevar que é um horário que o trabalhador já hoje pratica algumas vezes.

Termos em não deve proceder *in totum*, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário flexível requerido face a todos os fundamentos expostos. (...)"

**1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, alínea d) do artigo 3.º: "(...) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.3.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A Diretiva 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).

**2.6.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” 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”.

**2.7.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.8.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do*



*Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.9.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”.

**2.10.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.11.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.12.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.13.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.14.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.15.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.16.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.17.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.18.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.

**2.19.** É doutrina maioritária desta Comissão 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 e 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.20.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das 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, nos termos previstos 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.

**2.21.** A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017<sup>3</sup>, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.* ”.

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup>

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

<sup>3</sup>

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

**2.22.** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

**2.23.** Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

**2.24.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

**2.25.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a

cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**2.27.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme

dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador 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, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.30.** No caso em apreço, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário flexível que lhe permita entrar a partir das 5h00 até às 15h30h, de segunda a sexta-feira. Tal pedido prende-se com o facto de ser pai de dois (dois) menores com 11 (onze) e 5 (cinco) anos de idade, sendo que o menor com 11 (onze) anos de idade vive consigo no regime de residência alternada, semanalmente, e o menor de 5 (cinco) anos de idade vive sempre consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.31.** O trabalhador tem um período normal de trabalho diário de 7.30h/dia, de acordo com o mencionado pela entidade empregadora no ponto 12º da intenção de recusa, *em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.*

**2.32.** De acordo com a intenção de recusa, ponto 23.º, o trabalhador integra uma prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, em regime de turnos irregular e com folgas rotativas, com prestação de trabalho em amplitude das 00h00 às 16h00 – amplitude H24.

**2.33.** Afere-se das escalas remetidas pelo empregador que o horário solicitado



pelo trabalhador, não é desconforme com a organização dos tempos de trabalho implementados na entidade empregadora, bem como se afere do pedido do trabalhador que este dá uma amplitude horária de 10h30 para que lhe seja fixado o horário.

**2.34.** Relativamente, aos constrangimentos alegados na intenção de recusa como sendo exigências imperiosas do funcionamento da empresa que determinam a impossibilidade de prestação de trabalho na amplitude indicada pelo trabalhador, designadamente, o gozo de outros direitos pelos trabalhadores que compõem a equipa onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, como sejam as ausências não planeadas, as férias ou o descanso semanal obrigatório e complementar, bem como a participação em ações de formação, efetivamente, há que esclarecer que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é também ele um direito que deverá ser conformado com os restantes, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil.

**2.35.** Assim, a prestação de trabalho em regime de horário flexível sendo um direito dos/as trabalhadores/as, impunha à entidade empregadora a clarificação das razões para considerar que a atribuição do horário ao trabalhador com responsabilidades familiares cria uma desigualdade salarial não justificada relativamente aos outros trabalhadores.

**2.36.** Neste sentido, não se vislumbra em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.

**2.37.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a

definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.

**2.38.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, conseqüentemente, justificar razões válidas pelas quais embora com recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil, ainda assim, subsistiriam períodos de funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários.

**2.39.** Acresce, *por último*, e atendendo ao prazo indicado pelo trabalhador para o gozo do direito requerido, tem sido doutrina desta Comissão nos termos do Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *“No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

**2.40.** Saliente-se ainda 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 proteção 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 17 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**