

PARECER N.º 634/CITE/2019

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

Processo n.º 4422/FH/2019

I – OBJETO

A CITE recebeu em 25.10.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de aprendiz de manutenção mecânica, para efeitos da emissão de parecer 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. .1.1

Do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, em 02.10.2019 extrai-se o seguinte: .1.2

“Eu (...) a desempenhar funções de aprendiz de manutenção mecânica na V. venho através desta carta, requerer a V. Exa. nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009. de 12 de fevereiro. a atribuição de horário flexível. uma vez que das duas vezes que verbalmente solicitei, não me foi concedido.

O horário flexível pretendido é das 9:00 horas às 17:30 horas, de segunda a sexta-feira, por motivo de acompanhamento a filha menor de 12 anos, como a seguir indico:

- a) Sou pai de uma criança menor de doze anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. sendo seu encarregado de educação:*
- b) A minha companheira trabalha, com horário das 6:00 às 14:00 horas, de*

segunda a sexta-feira, e aos sábados, de quinze em quinze dias, das 8:00 horas às 13:00 horas, o que não permite levar a filha à creche.

Desta forma, e com base no fundamento suprarreferido, solicito a compreensão de V. Exa. designadamente, através do deferimento do pedido de atribuição da modalidade de horário flexível das 9:00 horas às 17:30 horas. de segunda a sexta-feira, termo que venho requerer que seja autorizado, até a minha filha fazer 12 anos de idade.

(...)"

Por carta datada de 14.10.2019, a entidade empregadora notificou a .1.3 trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração da empresa que, de seguida, se transcreve o essencial:

"(...)

Vimos, nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusa do seu pedido de atribuição de horário flexível.

Cumpr, desde logo, afirmar que a fixação do horário de trabalho e a organização dos tempos do trabalho integram-se nos poderes da entidade patronal, que os pode alterar unilateralmente, salvo nos casos excepcionais previstos na lei, o que manifestamente não é o seu caso.

Não aceitamos os pressupostos de facto e de Direito em que assenta a sua pretensão e refutamos na integra a veracidade do que refere, impugnando ainda os documentos que junta e que não têm a virtualidade e a aptidão probatórias que lhes pretende atribuir, sendo certo que não junta, nem apresenta, quaisquer elementos que comprovem de forma suficiente, verdadeira, inequívoca e objetiva o quadro que nos descreve.

Por outro lado, o alegado circunstancialismo que refere não é apto a sustentar o pedido que nos formulou.

De facto, esse circunstancialismo não passa de um falso pretexto para se furtar

ao cumprimento do horário que lhe foi atribuído, em suma para se furtar ao cumprimento das suas obrigações laborais e para contornar as diretrizes da sua entidade patronal, não sendo compatível com atitudes e posturas de meros funcionários e não de trabalhadores, como pretendemos e queremos que todos sejam e demonstrem ser.

Importa de resto afirmar que o direito que está a tentar exercer não tem subjacente a sua situação concreta, mas outras preocupações totalmente distintas.

Efetivamente, a verdadeira razão da sua pretensão reside no facto de, há cerca de um ano, ter arranjado um outro trabalho em part-time no ..., pelo menos aos fins-de-semana, e pretender prejudicar a sua prestação laboral na nossa empresa à custa do seu outro emprego.

Como bem sabe, a verdadeira razão da sua pretensão não está, pois, ligada a qualquer preocupação familiar ou com qualquer questão de parentalidade ou igualdade, mas apenas e só com a circunstância de querer estar em vários sítios, em várias empresas e aproveitar para, com falsos pretextos, trabalhar o menos possível.

Este seu comportamento é totalmente deplorável e consubstancia uma clara fraude à lei, que só pode merecer a nossa frontal rejeição, uma vez que não foi para este tipo de situação e de abusos que o mecanismo do horário flexível foi criado.

Impõe-se, pois, dizer que não estão preenchidos os requisitos a que o n.º 1 do art.º 57.º do Código do trabalho subordina a apresentação de pedido de concessão de horário flexível, o que, só por si, já constitui fundamento bastante para o seu indeferimento.

Aliás, se hipoteticamente aceitássemos como verdadeiro o enquadramento que apresenta (o que não aceitamos, repete-se), sempre se terá de concluir pela total impossibilidade da sua parte em trabalhar, pois alguém tem de levar a sua filha à escola e alguém tem de estar sempre disponível para as eventuais crises ou episódios que diz surgirem.

Não obstante, ainda se dirá o seguinte (que já é do seu conhecimento e que nos limitamos a lembrar-lhe):

- Trabalha no turno das 7h às 15h, desde 2015, sem qualquer problema para si,

- Às 7h impreterivelmente, as máquinas têm de estar preparadas para o arranque da laboração, o que é da competência do sector da manutenção (do qual faz parte),
- Quando o seu superior hierárquico (... , Serralheiro Mecânico) vem à empresa durante a noite (o que acontece com frequência, considerando o facto de haver sectores em laboração contínua com avarias ou pedidos de intervenção em qualquer altura das 24 horas de cada dia), é preciso que o (único) aprendiz de manutenção esteja disponível porque o primeiro está a descansar,
- E não temos outro aprendiz de manutenção (nem outro serralheiro mecânico), como bem sabe,
- É preciso estar de prevenção (na ausência do ... , seu superior hierárquico), nomeadamente para emergências aos Sábados,
- A empresa não tem substituto para si,
- A sua prestação laboral é vital para a empresa, que corre riscos de poder ser confrontada com paralisações por avarias, sem que o sector de manutenção possa intervir com a prontidão e eficácia exigíveis e necessárias para minorar os efeitos de cada avaria, para mais numa empresa que tem parte da sua produção em turnos contínuos
- A formação que lhe foi ministrada vai ser desbaratada,
- A empresa sempre facilitou o exercício (mesmo não comprovado, nem justificado) dos direitos de parentalidade, inclusive com interrupção abrupta (e desnecessária) da prestação laboral,
- No horário pretendido, o seu superior hierárquico (...) não está disponível para lhe poder dar a formação adequada à função (de aprendiz), o que provoca um bloqueio (exclusivamente imputável a si) na formação e dotação do sector de manutenção dos meios e aperfeiçoamento necessários ao cumprimento das tarefas que se espera e exige de tal sector (que é vital para a laboração e para a produção),
- O prazo (de dez anos) em que pretende passar a vigorar o horário flexível é absolutamente contrário ao mínimo de razoabilidade, de transparência, de equilíbrio e de boa-fé negocial, eternizando indevida e injustificadamente um privilégio que está a tentar ser obtido de forma manifestamente abusiva, - a creche de sua filha abre às 7h30 da manhã, não sendo necessária hora e meia

(até às 9h) para se deslocar até à nossa empresa (cerca de 4kms), o que demonstra adicionalmente a verdadeira motivação do seu pedido,

- A creche de sua filha encerra às 19h e sua mulher acaba de trabalhar todos os dias às 14h, pelo que resulta de todo incompreensível e injustificada a necessidade do horário que pretende,

- A sua filha costuma sair da creche às 15h, para o que tem a mãe disponível que acaba de trabalhar às 14h de todos os dias

- A saída de sua filha às 15h inviabiliza que às 17h30 a vá buscar, o que esvazia de sentido e de efeito o que refere a este propósito

- Mesmo no caso de eventual direito a um horário flexível, é ainda à entidade patronal que cabe fixar o horário de trabalho

- A margem de manobra da empresa, como de qualquer entidade patronal, para

organizar o horário dos seus trabalhadores não pode ficar subordinado ou subjugado aos interesses particulares destes, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde os trabalhadores estão inseridos e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.

- Importa referir que esta posição não é intuitu personae, mas está integrada na política geral de gestão de recursos humanos da empresa, aplicável a todos os trabalhadores da nossa empresa,

- Por último, impõe-se dizer que se todos os trabalhadores deduzissem uma pretensão como a que nos apresentou, a produção da empresa ficaria grave e seriamente posta em causa, sendo certo que, como bem sabe, sempre a empresa manifestou (e tem vindo a concretizar) total abertura para adotar ou viabilizar soluções que conciliem os interesses da empresa com os interesses pessoais e/ou familiares dos trabalhadores.

A empresa não pode estar disponível para aceitar uma pretensão assente em pressupostos falsos, encenados ou empolados e que é utilizada de forma desvirtuada para contornar as diretrizes internas e a organização do trabalho e dos tempos do trabalho, sem prejuízo, como já se referiu e demonstrou supra, o que diz pretender ser totalmente inviável por não ser possível substituí-lo e porque a forma como a empresa está organizada (nomeadamente em termos dos

tempos do trabalho) e o atual estado do departamento da manutenção no organigrama da empresa faz com que o eventual deferimento da sua pretensão afetaria gravemente a própria produção e o seu funcionamento, deixando a totalidade do equipamento da empresa dependente do acaso e de não ocorrer qualquer avaria ou episódio que implicasse intervenção do sector da manutenção.

Assim, face à necessidade imperiosa de manter a empresa em pleno funcionamento e com capacidade para responder em tempo útil e de forma capaz às exigências da atividade e da produção, não temos qualquer hipótese de o colocar noutra horário, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadores (com o inerente e injustificável custo adicional) para fazer aquilo que lhe compete a si (e para o que já lhe foi ministrada formação específica) para além do precedente que tal criaria com o aumento exponencial de pedidos (igualmente infundados e injustificados) de horário flexível, com o conseqüente transtorno em termos da gestão dos recursos humanos disponíveis e com o encerramento a prazo do sector da manutenção, com tudo o que isso implica para uma empresa como a nossa.

Pelo exposto, face às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, à impossibilidade em substituí-lo e à circunstância de, nesta fase, a sua prestação laboral ser indispensável e vital para a manutenção da laboração e da produção, a empresa vem comunicar-lhe a sua intenção de indeferir a pretensão que formulou.”.

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 22.10.2019 e recebida pela entidade empregadora em 23.10.2019, nos seguintes termos:

- “- Ao 3º parágrafo, na página 1: a empresa refuta "na íntegra a veracidade" do que referi no meu pedido de horário; ora, todos os factos e documentos que apresentei são verdadeiros, carimbados e assinados pelas respetivas entidades, contrariamente à consideração injustificada e infundada apresentada pela empresa;*
- Ao 1º parágrafo, na página 2: reafirmo que o horário solicitado está*

enquadrado no horário de funcionamento da empresa: aliás, existem outros colegas com este mesmo horário de trabalho;

- Ao 3º parágrafo, na página 2: considero uma grosseira e inaceitável intromissão da empresa na minha vida pessoal. que só a mim diz respeito. pois o que eu faço fora do meu horário laboral apenas a mim me diz respeito.

Mas para que não restem dúvidas, adianto desde já que desde que trabalho na ... (setembro de 2012) sempre tive necessidade de ter alguns "part-time", devido ao baixo salário que recebo para fazer face aos meus compromissos familiares, embora tal situação nunca tenha provocado alteração, nem na minha responsabilidade profissional nem no meu horário de trabalho, pois nunca se sobrepuseram, para além de ser irrelevante para o meu atual pedido de horário flexível;

- Ao 4º parágrafo, na página 2: naturalmente, rejeito em absoluto, a acusação ilegítima, abusiva, infundada e difamatória. acerca da suposta negligência parental e profissional;

- Ao 3º parágrafo, da página 3: considero que são afirmações, mais uma vez, infundadas, abusivas e irrelevantes para o pedido em causa;

- Ao 6º parágrafo, da página 3: face ao que é colocado acerca das máquinas terem de estar "impreterivelmente" "preparadas" "para o arranque da laboração", "às 7h", convém lembrar que há exceções, sempre que acontecem problemas elétricos e as máquinas ficam horas ou até mesmo o dia completo, paradas, porque não existe eletricista na empresa (apesar de eu já ter solicitado aprendizagem ou formação sobre eletricidade ou eletrónica, para estar preparado para ocorrer a estas situações);

- Aos 1º e 2º parágrafos, da página 4: as considerações apresentadas evidenciam as contradições da empresa que não pode, nem tem, de facto, a sua produção dependente deste seu mero funcionário, com a categoria profissional de "Aprendiz de Manutenção", o qual não tem nem poderia ter tão elevadas e exigentes responsabilidades que não cabem, naturalmente, na sua definição de funções, sem prejuízo da dedicação e responsabilidade que sempre assumi;

- Ao 3º parágrafo, da página 4: a empresa vem alegar com uma situação infundada porque o meu horário laboral atual é das 7h00 às 15h00, de segunda

a sexta feira, o que não inclui os sábados, exceto se considerado como trabalho suplementar e não de normalidade da laboração;

- Ao 4º parágrafo, da página 4: reafirmo o exposto anteriormente. Sou um mero Aprendiz de Manutenção; se a empresa me considerasse tão "indispensável", já me teria reconhecido o mérito e procedido à minha reclassificação profissional, algo que nunca fez nem deu sinais de pretender fazer;

- Ao 5º parágrafo, da página 4: reafirmo também o exposto anteriormente. Considero que como a empresa tem produção em turnos contínuos, também se deveria precaver com profissionais ou mesmo uma equipa de prevenção, com formação e atribuições específicas, de forma a dar resposta às necessidades imprevistas, em vez de ter a manutenção fixada no horário matinal das 7h00 às 15h00. Mas cabe, naturalmente, à Administração a gestão da empresa e não a um mero funcionário como eu;

- Ao 1º parágrafo, da página 5: a consideração feita pela empresa em relação à formação é demonstrativa da forma como desvaloriza aquilo que deveria ser um investimento e uma mais-valia profissional;

- Ao 2º parágrafo, da página 5: refere a empresa que "sempre facilitou o exercício (mesmo não comprovado, nem justificado) dos direitos de parenta/idade, inclusive com interrupção abrupta (e desnecessária) da prestação laboral". Desconheço, em absoluto, o que é referido, mas também me parece que este tipo de considerações, não justificadas nem comprovadas por parte da empresa, são irrelevantes para o presente pedido de horário flexível em apreciação;

- Ao 3º parágrafo, da página 5: interrogo-me a que formação se refere a empresa, pois não assinei nenhuma folha de registo de formação dada pelo meu superior hierárquico;

- Ao 4º parágrafo, da página 5: há que ter em conta que boa-fé foi o que eu sempre demonstrei ao tentar chegar a acordo com a empresa, verbalmente, relativamente ao horário flexível, que por duas vezes foi solicitado e que por duas vezes foi rejeitado. Considero também que a atribuição do horário flexível é um direito destinado a permitir a conciliação do trabalho com a vida /familiar e não um "privilegio", como considera a empresa;

- Ao 5º parágrafo, da página 5: como sempre coloquei e me disponibilizei junto

da empresa, o objetivo do horário flexível é o de conciliar os meus compromissos parentais, podendo ajustar, na medida do possível, nomeadamente a hora de entrada, com os interesses da empresa e dentro do seu horário de funcionamento. Mas esta minha abertura não encontrou nenhuma recetividade patronal até agora;

- Ao 1º parágrafo, da página 6: a apreciação que é feita sobre os horários de trabalho da minha companheira e mãe da minha filha. para além da forma em que é feita, omite o essencial: é registada a hora de saída, mas como é do conhecimento da empresa, o nosso problema, enquanto pais, é o horário de entrada das 6h00 da manhã da minha companheira, por isso o meu pedido de horário flexível é para poder entregar a minha filha na escola de manhã. Esta omissão da parte da empresa pretende, mais uma vez, denegrir o que está em causa e desviar a atenção do essencial;

- Ao 2º parágrafo, da página 6: a afirmação da empresa é infundada e não corresponde à verdade, apenas em situações de idas ao médico ou à enfermeira, é que vou buscar a minha filha logo às 15h00;

- Ao 3º parágrafo, da página 6: mais uma vez, a empresa emite considerações e juízos de valor unilaterais, não comprovados. infundados e mesmo caluniosos;

- Ao 4º parágrafo, da página 6: reafirmo o que já disse atrás, relativamente ao parágrafo 5 na página 5;

- Ao 6º parágrafo, da página 6: mais uma vez, a consideração que é feita pela empresa não corresponde à verdade, porque há uma colega de turno das 7h00 às 15h00, que colocou à empresa a necessidade de alteração do seu horário e o seu pedido foi aceite através da mudança para o horário das 8h às 15h;

- Ao 1º parágrafo, da página 7: considero que a consideração em causa é irrelevante para o atual pedido de horário, ao tentar generalizar um problema que não existe;

- Ao 2º parágrafo, da página 7: considero que se trata de muitas considerações e opiniões sem fundamento;

- Ao 3º parágrafo, das páginas 7 e 8: convém assinalar e clarificar que nunca tive nenhuma formação específica na área da manutenção mecânica. apesar de todos os meus esforços nesse sentido.

Em síntese, considero que a empresa, ao longo de toda a sua carta apresenta

opiniões e considerações infundadas e não comprovadas, para tentar justificar a não-aceitação do horário flexível fundamentadamente apresentado e justificadamente requerido.

Reforço, por isso, o pedido de horário flexível, nos termos e com os fundamentos apresentados.

Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a .1.5 entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 24.10.2019, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em 25.10.2019.

Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, .1.6 que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

- 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 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da*

igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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 prosse-

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

guir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9.** No 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.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

- 2.11. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"
- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. 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.
- 2.14. 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

- 2.15. 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.
- 2.16. 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.
- 2.17. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 2.18. 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.
- 2.19. 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 pa-

ra 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”.

2.20. 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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.22. 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 apontada 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se 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, observando 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora 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 (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.

No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível para trabalhar entre as 9:00h e as 17:30h, até a filha perfazer 12 (doze) anos de idade.** .2.27

Alegou para o efeito ser pai e encarregado de educação de uma criança menor de 12 (doze) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e o horário de trabalho da esposa não permite a esta levar a filha à creche. .2.28

Na intenção de recusa, a entidade empregadora apoia-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, à impossibilidade em substituir o trabalhador e à circunstância de, nesta fase, a sua prestação laboral ser indispensável e vital para a manutenção da laboração e da produção, apontando como fundamentos da sua decisão os seguintes: .2.29

- A fixação do horário de trabalho e a organização dos tempos do trabalho integram-se nos poderes da entidade patronal, que os pode alterar unilateralmente, salvo nos casos excecionais previstos na lei;
- Os documentos juntos com o pedido não têm a virtualidade e a aptidão probatórias que o requerente lhes pretende atribuir;
- O trabalhador não junta, nem apresenta, quaisquer elementos que comprovem de forma suficiente, verdadeira, inequívoca e objetiva o quadro fáctico que descreve;
- O alegado circunstancialismo que refere não é apto a sustentar o pedido formulado e “não passa de um falso pretexto para se furtar ao cumprimento do horário que lhe foi atribuído”;
- Porquanto “a verdadeira razão da sua pretensão reside no facto de, há cerca de um ano, ter arranjado um outro trabalho em part-time no ..., pelo menos aos fins-de-semana”;
- “Este seu comportamento é totalmente deplorável e consubstancia uma clara fraude à lei, que só pode merecer a nossa frontal rejeição, uma vez que não foi para este tipo de situação e de abusos que o mecanismo do horário flexível foi criado.”;
- E, por conseguinte, não estão preenchidos os requisitos estabelecidos no n.º 1 do art.º 57., do Código do Trabalho;
- Não obstante entender por não verificados os requisitos legais, refere que às 7h impreterivelmente, as máquinas têm de estar preparadas para o arranque da laboração, o que é da competência do sector da manutenção, onde pertence o Requerente;
- Quando o seu superior hierárquico (Mecânico) vai à empresa durante a noite (o que acontece com frequência, considerando o facto de haver sectores em laboração contínua com avarias ou pedidos de intervenção em qualquer altura das 24 horas de cada dia), é preciso que o Requerente, único aprendiz de manutenção, esteja disponível porque o primeiro está a descansar;

- A empresa não tem outro aprendiz de manutenção (nem outro serralheiro mecânico) e é preciso estar de prevenção na ausência do mecânico, superior hierárquico do Requerente, nomeadamente para emergências aos Sábados, sob pena da empresa poder ser confrontada com paralisações por avarias;
 - No horário pretendido, o superior hierárquico do Requerente não está disponível para lhe poder dar a formação adequada à função;
 - O prazo de dez anos, período solicitado para trabalhar em horário flexível é, na ótica da empresa, abusivo;
 - Compara o pedido com os horários do trabalho da mãe e da creche frequentada pela criança e alvitra sobre a desnecessidade do horário requerido para efeitos de conciliação com a vida familiar;
 - Cabe à empresa fixar o horário e não aos trabalhadores, seja em que circunstância for;
 - Assevera que se todos os trabalhadores deduzissem pretensão idêntica a produção da empresa ficaria grave e seriamente posta em causa;
 - Conclui que "face à necessidade imperiosa de manter a empresa em pleno funcionamento e com capacidade para responder em tempo útil e de forma capaz às exigências da atividade e da produção, não temos qualquer hipótese de o colocar noutra hora, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadores (...) para além do precedente que tal criaria com o aumento exponencial de pedidos (igualmente infundados e injustificados) de horário flexível, com o conseqüente transtorno em termos da gestão dos recursos humanos disponíveis e com o encerramento a prazo do sector da manutenção, com tudo o que isso implica para uma empresa como a nossa.".
- O trabalhador, em sede de apreciação, contradita a intenção de recusa nos .2.30 seguintes termos:
- Os factos invocados correspondem à realidade e todos os documentos que apresentou são verdadeiros, carimbados e assinados pelas

respetivas entidades competentes;

- O horário solicitado está enquadrado no horário de funcionamento da empresa, aliás, existem outros colegas com este mesmo horário de trabalho;
- Considera uma grosseira e inaceitável intromissão da empresa na sua vida pessoal;
- Quanto á alegação de que as máquinas terem de estar "impreterivelmente" "preparadas" "para o arranque da laboração", "às 7h", convém lembrar que há exceções, sempre que acontecem problemas elétricos e as máquinas ficam horas ou até mesmo o dia completo, paradas, porque não existe eletricitista na empresa (apesar de eu já ter solicitado aprendizagem ou formação sobre eletricidade ou eletrónica, para estar preparado para ocorrer a estas situações);
- As considerações apresentadas evidenciam as contradições da empresa que não pode, nem tem, de facto, a sua produção dependente do Requerente, com a categoria profissional de "Aprendiz de Manutenção", o qual não tem nem poderia ter tão elevadas e exigentes responsabilidades que não cabem, naturalmente, na sua definição de funções, sem prejuízo da dedicação e responsabilidade que afirma sempre ter assumido e que, até ao momento, não foi objeto de reclassificação profissional;
- A empresa vem alegar com uma situação infundada porque o meu horário laboral atual é das 7h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira, o que não inclui os sábados, exceto se considerado como trabalho suplementar e não de normalidade da laboração;
- Em relação à alegada necessidade de prevenção, na ausência do seu superior hierárquico, nomeadamente para emergências aos Sábados, vem o Requerente pronunciar-se falta de fundamento da argumentação da empresa porque o seu horário laboral atual é das 7h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira, o que não inclui os sábados, exceto se

considerado como trabalho suplementar e não de normalidade da
laboração;

- A empresa tem produção em turnos contínuos, porém a manutenção funciona no horário matinal das 7h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira;
- Interroga-se o requerente sobre a que formação se refere a empresa, pois afirma não ter assinado nenhuma folha de registo de formação dada pelo superior hierárquico, bem como nunca teve formação específica na área da manutenção mecânica, apesar de todos os seus esforços nesse sentido;
- Relativamente ao horário flexível, por duas vezes solicitou e por duas vezes foi rejeitado pelo empregador;
- Considera que a atribuição do horário flexível é um direito destinado a permitir a conciliação do trabalho com a vida /familiar e não um "privilégio", como considera a empresa;
- A dificuldade de conciliação advém do facto da esposa iniciar a jornada diária às 6:00h da manhã, destinando-se o pedido a permitir ao Requerente entregar a filha na escola de manhã;
- Há uma colega de turno das 7h00 às 15h00, que colocou à empresa a necessidade de alteração do seu horário e o seu pedido foi aceite através da mudança para o horário das 8h às 15h.

Apreciando,

A entidade empregadora expressa a sua discordância quanto à natureza do .2.31 pedido que entende ser uma fixação unilateral do horário de trabalho e, consequentemente, uma interferência na organização dos tempos de trabalho, não estarem preenchidos os requisitos estabelecidos no n.º 1 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, e fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, bem como na impossibilidade de substituição do trabalhador.

Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se .2.32 referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o .2.33 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário. .2.34

Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo .2.35 com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.

Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto⁴, de .2.36 02.03.2017, "*(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*".

4

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

Quanto à alegação da entidade empregadora de que os documentos juntos .2.37 com o pedido não têm a virtualidade e a aptidão probatórias que o requerente lhes pretende atribuir, impõe-se, antes de mais, esclarecer que a lei não faz depender o pedido da junção de nenhum documento ou de qualquer outro meio de prova, sendo suficiente para a perfeição daquele a declaração do/a trabalhador a que alude a alínea b) do n.º 1 do art.º 57.º.

Outra questão levantada como obstáculo à realização do horário pretendido .2.38 prende-se com o regime de laboração da empresa e o horário do sector de Manutenção onde pertence o Requerente.

A empresa tem vários setores a laborar continuamente, e que não é caso do .2.39 sector de Manutenção que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 7:00h e as 15:00h.

Assim sendo, a justificação de que o Requerente tem de estar disponível para .2.40 trabalhar a partir das 7:00h, por ter-se dado o caso do seu superior hierárquico ter sido chamado à empresa, durante a noite, a fim de consertar uma qualquer avaria, pelo que à hora de início do horário do sector da Manutenção estará a descansar, é um contrassenso na medida em que o horário de trabalho daquele sector não abrange o período noturno nem se encontra organizado em turnos rotativos.

Afigura-se-nos assistir razão ao requerente na afirmação de que a empresa .2.41 não pode, nem tem a sua produção dependente do Requerente, que detendo a categoria profissional de "Aprendiz de Manutenção", não tem nem poderia ter tão elevadas e exigentes responsabilidades e que não cabem na definição das suas funções.

A respeito da empresa não ter outro aprendiz de manutenção (nem outro .2.42 serralheiro mecânico) e é preciso estar de prevenção na ausência do mecânico, superior hierárquico do Requerente, nomeadamente para emergências aos Sábados, sob pena da empresa poder ser confrontada com paralisações por avarias, revela-se-nos, no mínimo, confusa e até contraditória semelhante argumentação, dado que aquele sector não labora aos fins de semana, pelo que a existir alguma emergência que careça de intervenção de trabalhadores daquele sector, passará, necessariamente, pelo recurso ao trabalho suplementar.

Relativamente à formação a que a empresa se refere, a qual não poderia ser .2.43 ministrada pelo superior hierárquico face à indisponibilidade deste no horário pretendido, pronuncia-se o Requerente no sentido de não ter assinado nenhuma folha de registo de formação dada pelo superior hierárquico, bem como nunca teve formação específica na área da manutenção mecânica, apesar de todos os seus esforços nesse sentido.

Da apreciação do trabalhador resulta a informação sobre a existência de .2.44 outros colegas com horário de trabalho igual ao por si solicitado.

Quanto ao mais, designadamente as considerações, críticas e utilização de .2.45 informações sobre a vida privada do trabalhador para fundamentar a intenção de recusa, para além de inapropriadas, não têm a virtualidade de constituir fundamento de recusa do pedido, pois a existir falsidade das declarações, terá de ser comprovada por quem as invoca, para além de que não é esta a sede própria para delas conhecer.

Apesar do horário de funcionamento do sector de Manutenção decorrer no .2.46 período entre as 7:00h e as 15:00h, a própria entidade empregadora alerta para a necessidade das pessoas que ali trabalham terem de acudir a situações de emergência fora do horário de funcionamento

daquele sector, e que, inclusive, poderá ocorrer durante a noite ou fins-de-semana, mais concretamente aos sábados.

Acresce que, segundo nos informa o Requerente, tem colegas a realizar .2.47
horário de trabalho igual ao que pretende.

A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de .2.48
exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta
em www.cite.gov.pt , do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor,
não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o
exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir
que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as
trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos
limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem
esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se,
assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de
direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de
acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de
todos os seus trabalhadores.”*.

Por seu turno, a empresa não identifica o número de trabalhadores/as que .2.49
trabalham no sector de Manutenção, e muito menos as categorias
profissionais e funções exercidas pelos/as que ali trabalham.

Em momento algum, a entidade empregadora alega incompatibilidade do .2.50
horário requerido com o horário de funcionamento do sector, apoiando-
se noutros motivos justificativos da intenção de recusa (impossibilidade de
formação e necessidade de substituição do superior hierárquico quando
este realize trabalho noturno).

É doutrina maioritária desta Comissão que o poder de direção do empregador .2.51

sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores/as, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º 1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.

Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos .2.52 horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora na promoção desse designio de política social, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma **discriminação positiva** dos/as trabalhadores/as que requeiram um regime de horário especial por motivo de parentalidade.

Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a .2.53 existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentem a intenção de recusa do pedido do trabalhador, uma vez que os factos apresentados, para além de insuficientes e pouco esclarecedores, não nos permitem estabelecer uma relação de causa/efeito entre os aqueles factos e o regular e eficiente funcionamento quer do sector de Manutenção quer da própria empresa. Assim como, também, somos a entender não ter demonstrado a .2.54 indispensabilidade do trabalhador para o serviço, nomeadamente fazendo prova da impossibilidade da sua substituição, até porque fica por apurar quantas pessoas trabalham naquele serviço e quais as suas categorias profissionais, sendo certo que o Requerente tem a categoria

profissional de “Aprendiz de Manutenção”, o que por si só e face à natureza limitativa da categoria detida, não lhe permitirá assumir responsabilidades profissionais de maior importância porque se firmarão além do respetivo conteúdo funcional .

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade .3.1 empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar entre as 9:00h e as 17:30h, de segunda a sexta feira, até a filha completar 12 (doze) anos de idade.

O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que .3.2 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 20 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL

DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP),
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM.