

PARECER N.º 8/CITE/2020

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 5341-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.12.2019, por carta regista com AR datada de 13.12.2019, da entidade empregadora ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., 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.

1.2. O pedido de horário flexível, datado de 8.11.2019 e rececionado pela entidade empregadora a 11.11.2019, tem o seguinte teor:

«XXX, controladora de qualidade, a exercer funções nesta empresa, no departamento de qualidade, vem, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho — Lei no 7/2009 de 12 de fevereiro e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece que:

‘1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes'.

Solicitar a V. Exas. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para que possa prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação da sua filha menor, de cinco meses de idade, e assegurar-lhe um ambiente de estabilidade e segurança, bem como ao seu filho menor, de seis anos de idade.

A requerente solicita que este regime de horário de trabalho flexível vigore até que sua filha complete 12 anos de idade, entrando em vigor em 2 de janeiro de 2020, com o horário de trabalho que deverá ser fixado entre os seguintes limites:

- 8 e as 20 horas.

Período para intervalo de descanso diário:

- 30 minutos.

Requer-se, ainda, que o descanso semanal, obrigatório e complementar, tenha lugar sempre ao sábado e ao domingo.

A requerente declara que os seus filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente, e que o marido, e igualmente progenitor dos menores, exerce atividade profissional na mesma empresa.

Espera Deferimento,

XXX».

1.3. A 29.11.2019, através de carta registada com AR dirigida pelo requerente, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa nos seguintes termos:

«ASSUNTO: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

Exma. Senhora,

No passado dia 11 de novembro rececionamos carta que V. Exa. submeteu à nossa consideração com um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedido regime de horário de trabalho flexível, com limites temporais entre as 8 e as 20 horas, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Na sequência da nossa apreciação, vimos, pela presente, comunicar-lhe o que se segue:

1. Primeiramente, como é sabido, V. Exa. tem vindo a gozar da dispensa diária para amamentação ou aleitação, nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho, pelo

que, desde já, o seu pedido causo-nos alguma estranheza, já que o horário que tem vindo a cumprir tem sido, em bom rigor, efetuado dentro do período das 8 às 20 horas.

2. Tendo em conta o disposto nos números 2 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, bem como a simples descrição do seu pedido quanto ao período de horas entre o qual pretende trabalhar (entre as 8 e as 20h), bem como o período de intervalo que pretende adotar (30 minutos de intervalo do descanso), bem como o descanso semanal obrigatório complementar sempre ao sábado e ao domingo, cumpre informar o que segue:

2.1 A XXX é uma sociedade comercial que, como sabe, se dedica à preparação, produção, tratamento, embalagem, congelação, conservação e comercialização de produtos alimentares.

2.2 A XXX exerce a sua atividade, no regime de laboração contínua, como é do conhecimento de V. Exa. e está devida e legalmente estipulado e documentado.

2.3. Considerando que V. Exa. se encontra inserida na categoria profissional de Controlador de Qualidade exercendo a sua atividade em regime de turnos rotativos ao abrigo do implementado sistema de laboração contínua, a aplicação de um horário flexível não se compadece com as funções a que se encontra adstrita e o regime de horário de toda a área de produção da fábrica, excecionando a área de 'escolha visual' que, pela quantidade de trabalhadores que emprega, admite maior flexibilidade, ainda que com sérias dificuldades de implementação.

2.4. Como sabe, os turnos rotativos são três, distribuídos por quatro equipas, nos horários das 6h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 as 6h00.

2.5. Assim, muito embora a empresa tenha tentado, por todas as vias possíveis, fazer corresponder o pedido de V. Exa., que consideramos mais do que compreensível e correto do ponto de vista familiar, às necessidades resultantes das funções desempenhadas por V. Exa. concluímos que, no exercício das suas atuais funções, não é exequível implementar um horário flexível.

2.6. Como resulta claramente do já exposto, para permitir que V. Exa. nunca trabalhasse fora do período horário que indicou nem aos fins-de-semana, sempre teríamos que 'gerir e sacrificar' outras colegas nas mesmas funções que as suas, os quais teriam que passar a fazer turnos rotativos com menor período de descanso, o que é legalmente impossível, com maior incidência nos períodos em que V. Exa. não iria laborar. Esta situação

também não é possível assegurar, até porque implica uma enorme desigualdade e até discriminação para com os outros trabalhadores, se e quando possível, já que a alteração a efetuar não permite o exercício de rotatividade como está implementado, sem referir que, caso fosse possível, sempre prejudicaria inversamente outros colegas do mesmo sector de atividade.

2.7. Assim, as exigências imperiosas de funcionamento desta empresa, de facto e de direito, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido conforme formulado dentro do horário que sugere.

3. Todavia, tendo em consideração a natureza do pedido formulado por V. Exa. e as suas qualificações profissionais, bem como os postos de trabalho existentes na XXX, consideramos que, caso V. Exa. esteja de acordo com esta solução, podemos proceder à alteração do seu posto de trabalho para a área de escolha visual, uma vez que nesta função conseguimos conjugar o pedido que nos apresenta com a dinâmica de horários e demais fatores necessários. Deste modo, se assim o desejar, podemos enquadrá-la neste posto de trabalho e atender ao seu pedido de trabalhar em horário flexível a estabelecer dentro dos limites indicados por si.

POR TUDO O EXPOSTO, decidimos, ao abrigo do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido que V. Exa. formulou, sem prejuízo da eventual aceitação da alteração do posto de trabalho, caso em que a nossa posição será de deferimento.

Alertamos, obviamente, que esta alteração proposta não implicará qualquer perda de retribuição ou outros direitos.

Por fim, a Empresa desde já se disponibiliza, de forma a proporcionar a conciliação do trabalho com a família, a manter o horário que até então tem sido a ordem do dia.

Com os melhores cumprimentos,

XXX».

1.4. A 6.12.2019, a trabalhadora faz a sua apreciação nos seguintes termos:

«XXX, controladora de qualidade, tendo requerido, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, foi notificada da comunicação da V. decisão —

intenção de recusa — vindo ora, apresentar por escrito a sua apreciação, o que faz nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro), e com os seguintes fundamentos:

1. A trabalhadora pediu a atribuição de horário flexível para prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação da sua filha menor de 6 meses de idade, bem como ao seu filho menor de 7 anos de idade conforme pedido inicial, para onde se remete, e que ora se reitera, mantendo o mesmo pedido, tendo em consideração a preferência já indicada.

2. Vieram V. Exas, entidade empregadora, invocar para fundamentar a recusa:

a) O regime de laboração contínua;

b) O exercício da atividade de Controladora de Qualidade, pela trabalhadora, em regime de turnos rotativos, não se compadecendo essas funções com a aplicação de um horário flexível;

c) Apenas a área de 'escolha visual' admite maior flexibilidade 'ainda que com sérias dificuldades de implementação';

d) A entidade empregadora tentou por todas as vias possíveis 'fazer corresponder o pedido (...) às necessidades resultantes das funções desempenhadas', mas 'concluimos que (...) não é exequível implementar um horário flexível';

e) Para permitir o horário pretendido pela trabalhadora 'sempre teríamos que gerir e sacrificar outros colegas nas mesmas funções (...) os quais teriam que passar a fazer turnos rotativos com menor período de descanso, o que é legalmente impossível', além de implicar 'uma enorme desigualdade e até discriminação para com os outros trabalhadores';

3. Mais invocam que a trabalhadora já goza do direito de dispensa diária para a amamentação.

4. Finalmente, acrescentam disponibilidade para 'proceder à alteração do seu posto de trabalho para a área da escolha visual, uma vez que nesta função conseguimos conjugar o pedido que nos apresenta com a dinâmica de horários e demais fatores necessários'.

5. Contudo, salvo o devido respeito, não pode a trabalhadora concordar nem aceitar a recusa nem os fundamentos invocados que, de resto, não se mostram exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

6. *Com efeito, nem todos os trabalhadores na empresa trabalham em regime de turnos rotativos, nem sequer tal acontece na área de laboração da trabalhadora já que 4 trabalhadoras da área do laboratório e controlo de qualidade trabalham das 8h às 17h.*
7. *Por outro lado, na manutenção também não se trabalha em turnos rotativos, para além da referida 'área de escolha visual'.*
8. *É sabido que dentro da empresa já têm ocorrido outras situações de flexibilização por conveniência dos trabalhadores.*
9. *A adoção de um horário flexível, embora se reconheça que obriga a empresa a adaptar-se, não é impossível de concretizar.*
10. *Para além da filha recém-nascida 25/06/2019, existe um outro filho nascido a 26/11/2012 que frequenta o primeiro ciclo do ensino básico.*
11. *Habitualmente as crianças ficam sempre ao cuidado dos pais que trabalham na mesma empresa.*
12. *O progenitor dos menores e marido da trabalhadora, por motivos profissionais, não pode estar com as crianças ao fim de semana, devido ao horário de laboração contínua.*
13. *Os tempos familiares de qualidade são passados ao fim de semana quando os meus filhos não estão na escola e no infantário.*
14. *A alteração sugerida pela entidade empregadora para a área da 'escolha visual', para além de representar uma desqualificação da trabalhadora, que ficaria equiparada a preparadora de produtos congelados — mesmo que sem perda imediata de retribuição -, seria apenas uma solução de curto prazo, pois - a partir do início do ano seguinte, quando a produção se interromper - o problema voltaria a colocar-se, dado que esses trabalhadores são integrados nas linhas de embalamento que funcionam igualmente em turnos rotativos.*
15. *Não há discriminação entre trabalhadores quando se atende ao imperativo legal de proteger o direito de acompanhamento dos menores e a conciliação entre a vida profissional e familiar: o que é diferente merece tratamento distinto.*
16. *A entidade patronal não está obrigada, nem a violar a lei no que toca aos tempos de trabalho e de descanso, nem a sacrificar os restantes trabalhadores: está obrigada sim a adaptar-se e a dotar-se dos meios necessários para permitir o horário flexível aos trabalhadores que a ele tenham direito.*

17. O direito relativo a amamentação constitui um direito autónomo e distinto e cujo gozo não pode justificar o não reconhecimento do direito a um horário flexível.

1.8. A trabalhadora mantém o pedido inicial, pelo que deverá o processo seguir para a Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego para emissão de Parecer.

Espera Deferimento,

XXX».

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo para esta Comissão a 13.12.2019, por carta regista com AR, apensando os mapas de horários correspondentes aos passados meses de setembro, outubro e novembro.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º («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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental, consagra - logo no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) - 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».

2.2. No artigo 13.º da CRP é consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, dispondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.3. O n.º 1 do artigo 68.º da 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 diploma legal dispõe que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

2.4. Consagra-se, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, que todos os trabalhadores têm direito *«à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».*

2.5. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II do Código do Trabalho (CT), 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 anos 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.

2.6. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no 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 – cf. artigo 57.º do CT.

2.7. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido com fundamento numa 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 na 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 do CT.

2.8. 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 dias contados a partir da receção do pedido. No caso de inobservância 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 CT.

2.9. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa. A sua falta implica a aceitação do pedido nos seus precisos termos, segundo a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.10. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável à entidade empregadora, esta só poderá recusar o pedido do/a

trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.11. Refira-se ainda que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação do trabalho com a família [*vide* n.º 3 do artigo 127.º, do 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 CT].

2.12. 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 CT, 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 for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora o dever acrescido de demonstrar estes casos, concretizando objetiva e coerentemente em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.13. No caso em análise, a trabalhadora solicita à entidade empregadora a flexibilidade horária com o horário de trabalho a ser fixado entre os limites das 8 às 20 horas, com pausa para o almoço de 30 minutos, de segunda a sexta-feira.

2.14. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de um bebé de cinco meses e de um menino de seis anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e a quem necessita prestar assistência inadiável.

2.15. Mais acrescenta que o marido e progenitor das crianças é trabalhador na mesma organização.

2.16. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora invoca os seguintes argumentos para obstaculizar o pedido da trabalhadora:

- Alegada «estranheza» face ao pedido de flexibilidade horária, dado a trabalhadora já gozar de dispensa para amamentação;
- Alegada incompatibilidade das funções da trabalhadora com o regime de laboração da empresa (sistema de laboração contínua por turnos);
- Alegada violação do princípio da igualdade/discriminação de tratamento face aos restantes colegas;
- Alegadas exigências imperiosas da empresa.

2.17. Analisemos cada argumento em separado. Em primeiro lugar, relativamente à alegada «estranheza» face ao pedido de flexibilidade horária, dado a trabalhadora já gozar de dispensa para amamentação, cumpre-nos informar que este é um direito absoluto, que pode concorrer paralelo com a flexibilidade horária, tendo nada a ver com esta.

2.18. Com efeito, a dispensa para amamentação, prevista nos artigos 47.º e 48.º do CT refere-se ao direito da mãe/trabalhadora a amamentar a criança pelo período que durar este processo (47.º/1). Quanto à duração máxima, a regra geral é de dois períodos distintos de 60 minutos cada, salvo se outra for a modalidade acordada entre as partes (47.º/3).

2.19. O único procedimento a que a mãe/trabalhadora está adstrita por lei é a comunicar ao empregador, 10 dias antes de começar a amamentar, que dará início a este processo (48.º/1). Caso a amamentação se prolongue após o primeiro ano de vida da criança, deve ainda apresentar atestado médico ao empregador com uma periodicidade razoável estabelecida por este (idem).

2.20. Questão diferente é o trabalho em regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Nestes preceitos é estipulado que os trabalhadores pais de filhos menores de 12 anos que com eles vivam em comunhão de mesa e de habitação podem gozar deste direito, cuja natureza é relativa.

2.21. Significa isto que o exercício deste direito está subordinado a determinadas condicionantes, nomeadamente, a autorização do empregador prevista no artigo 57.º.

2.22. Do pedido do/a trabalhador/a requerente, para além do horário que pretende realizar, deve o/a mesmo/a indicar o prazo previsto e declaração de que o/s menor/es vivem com ele/a em comunhão de mesa e de habitação. Do ponto de vista formal, o pedido deve ser feito por escrito, com 30 dias de antecedência face ao início do gozo deste regime horário.

2.23. Na prática, isto significa que, se a trabalhadora em causa trabalhar oito horas por dia, por efeito da dispensa para amamentação passa a trabalhar seis durante o período que durar este procedimento. Concomitantemente, aplica-se o regime da flexibilidade horária, desde que estejam cumpridos os requisitos legais correspondentes.

2.24. Desta forma, improcede o primeiro argumento do empregador.

2.25. Em segundo lugar, relativamente à alegada incompatibilidade das funções da trabalhadora com o regime de laboração da empresa, a saber, sistema de laboração contínua por turnos, não se compreende donde possa advir tal incompatibilidade.

2.26. Com efeito, ao trabalhar por turnos, basta optar por uma das modalidades já praticadas pela organização – 6 às 14 horas, 14 às 22 horas ou 22 às 6 horas –

para se flexibilizar o horário da trabalhadora/requerente. A este propósito, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1.

2.27. Desta forma, improcede o segundo argumento do empregador.

2.28. Em terceiro lugar, relativamente à alegada violação do princípio da igualdade/discriminação de tratamento face aos restantes colegas, cumpre-nos esclarecer qual a interpretação correta a fazer do princípio da igualdade, vertido no artigo 13.º da CRP.

2.29. Com efeito, ao estabelecer que deve ser tratado de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente, o legislador pretendeu salvaguardar situações especiais - trabalhadores/as com menores a cargo, no caso em análise. A estes/as, deve assim ser feita a chamada discriminação positiva, ou seja, pela situação excecional em que se encontram deve ser dado o correspondente tratamento extraordinário.

2.30. Aplicado à situação concreta, significa isto que à trabalhadora/requerente, pelo facto de ser mãe de dois filhos menores de 12 anos de idade, deve ser concedida a flexibilidade horária para promover a conciliação do trabalho com a família.

2.31. Na verdade, não se trata aqui de sacrificar os outros trabalhadores, mas de proporcionar a esta pessoa em concreto – e a todas as que se encontrem na mesma situação, saliente-se – condições para que seja capaz de exercer, simultaneamente, as suas responsabilidades enquanto trabalhadora e enquanto mãe de crianças que, pela idade que apresentam, têm pouca ou nenhuma autonomia.

2.32. Sublinhe-se também que, ao invés do argumentado pelo empregador, tratar a trabalhadora/requerente de forma igual à dos colegas é que configuraria uma situação discriminatória em função do sexo, vide, da parentalidade, punível nos termos da lei – cf. artigos 23.º e seguintes do CT.

2.33. Desta forma, improcede o terceiro argumento do empregador.

2.34. Em quarto lugar, relativamente às alegadas necessidades imperiosas da organização, nenhuma fundamentação é dada neste sentido. Na verdade, o empregador faz corolário de todos os argumentos anteriores as referidas necessidades imperiosas, o que improcede pelos motivos supra explanados.

2.35. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da sua atividade profissional nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da profissão com a família, consignado na no artigo 59.º/1/b) da CRP, 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos 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 CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2020, 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, COMO CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.