

PARECER N.º 536/CITE/2020

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4501-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 01.10.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ... com a categoria de ... a exercer funções no departamento de ...

1.2. A carta datada de 04.09.2020 e recebida em 07.09.2020, além de conter o pedido apresentado pelo trabalhador ..., contém igualmente o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ..., esposa do trabalhador ...

1.3. Assim, apesar de o trabalhador e da trabalhadora terem apresentado os seus pedidos na mesma missiva e de o empregador ter respondido igualmente em missivas únicas, a CITE, por se tratarem de pedidos distintos, aplicáveis a diferentes departamentos, decide tratar os pedidos de forma individualizada, pelo que procedeu à separação do pedido de emissão de parecer prévio em dois processos, tratando aqui, o processo referente ao pedido apresentado pelo trabalhador

1.4. Com efeito, o pedido do trabalhador recebido pelo empregador em 07.09.2020, foi apresentado nos termos que se transcrevem:

“(…) Assunto: Pedido de Horário flexível dos trabalhadores ... e ...

..., ... a exercer funções no departamento de ... e ..., ... a exercer funções no ..., residentes na (...), ambos trabalhadores desta empresa, são progenitores de ...

Ambos os trabalhadores referidos, praticam horários nocturnos e trabalham ao sábado. Sendo que estes horários não são compatíveis com a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, pois não temos infantários ou escolas que trabalhem em regimes nocturnos e ao sábado, segundo referido na Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

*Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª **que lhes seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período máximo legal/até o menor perfazer 12 anos com os seguintes horários de trabalho:*

1. ...

Das 08 às 14h (manha)

Das 15h às 20h (tarde)

Período para intervalo de descanso diário: Das 14h às 15h;

De segunda-feira a sexta-feira, folgando ao sábado e domingo.

2. ...

Das 04h às 10h (manhã)

Das 11h às 14h (tarde);

Período para intervalo de descanso diário: Das 10h às 11h;

De terça-feira a sábado, folgando à segunda-feira e domingo.

Os dias de trabalho e as folgas dos trabalhadores em causa, tiveram em conta que o departamento de ... labora de segunda-feira a sábado, enquanto o ..., associado ao acompanhamento à produção, labora de terça-feira a sábado.

O trabalhador ..., tem celebrado com a empresa uma isenção de horário, que o compromete à realização de 10h diárias, o qual o trabalhador pretende continuar a realizar.

A trabalhadora ..., também não se opõe à realização do horário nocturno durante o período de amamentação, como já referido através de e-mail.

Assim como, a trabalhadora já tinha solicitado por e-mail, que a informassem sobre o horário que iria realizar durante o período de amamentação, para organização da vida pessoal e profissional, como até à presente data a empresa não disponibilizou essa informação, esta subentendeu, tendo por base o horário que lhe está atribuído, que o seu horário terá uma redução no período da manhã e outro no período da tarde, ou seja, das 0h30 às 12h30.

Caso este horário não seja o realizado é necessário que a empresa tenha em conta o horário de funcionamento do berçário, da instituição de ensino que o menor irá frequentar, das 06h45 às 19h30, assim como o tempo de deslocação até essa mesma instituição, que dista 30.8Km da vossa empresa.

Declaram ainda os trabalhadores, que vivem com o menor em comunhão de mesa e habitação. (...)”.

1.5. Por carta datada de 09.09.2020, e recebida em 14.09.2020, a entidade empregadora apresentou proposta nos termos que se transcrevem:

Assunto: *Flexibilidade de horário de trabalho*

Exmos. Senhores,

No seguimento do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho e antes de proferir qualquer decisão sobre o pedido de V. Exas., gostaríamos de questionar por que motivo não solicitou a Sr.ª D. ... a prestação de horário de trabalho em horário diurno em vez do Sr. ...? Algum motivo de ordem profissional? Se sim, qual?

É do conhecimento geral que, com a entrada no infantário, a maioria das crianças estão constantemente doentes; o que implica que os pais e mais frequentemente as mães, tenham de se ausentar dos postos de trabalho para delas cuidar.

Assim, tendo V. Exas. um bebé pequeno a iniciar o período de adaptação no infantário, mantendo-se a Sr.^a D. ... a trabalhar no horário nocturno e sendo obrigada a faltar para cuidar do filho de ambos, o sector fica sem qualquer funcionário nesse horário, pelo que a qualidade das peças ficará comprometida.

O que quer dizer que a Sr.^a D. ... deveria ter um horário de trabalho que permita a sua fácil substituição, em caso de ausência. O que não sucederá, mantendo—se o horário nocturno.

Assim, propomos que ambos passem a fazer trabalho diurno, das 10h00 às 19h00, sendo que o Sr. ... folgaria à 5 feira e ao domingo, e a Sra D. ... folga Domingo e Segunda.

Nesse caso e durante o período de amamentação, entraria às 11h e sairia às 18h00.

Pese embora só tenham solicitado que o Sr. ... passasse a trabalhar em horário diurno entendemos, pelo acima exposto, que deverão ambos trabalhar no mesmo horário, permitindo-se, assim, conciliar a vida familiar de ambos com a vida profissional.

Aguardamos uma resposta de V. Exas. à proposta apresentada, no prazo máximo de 5 dias, para que possamos, atempadamente, pronunciar-nos sobre o pedido de flexibilidade.

*Sem mais, de momento, apresentamos os nossos cumprimentos,
(...)"*

1.6. Na sequência da proposta apresentada, o trabalhador em 16.09.2020, pronunciou-se nos termos que se transcrevem:

Assunto Pedido de horário flexível dos trabalhadores ... e ...

Exmos. Senhores Administradores da ...

Em resposta à vossa missiva datada de 9 de setembro de 2020, esclarecemos o seguinte.

O pedido de horário de trabalho diurno não foi solicitado pela trabalhadora ..., tendo por base a missiva de 24 de outubro de 2019 por vós remetida, (enviada em anexo com a carta de pedido de horário flexível), que informa a trabalhadora que, quando regressa-se ao trabalho manter-se-ia vinculada ao horário de trabalho anterior ou seja o horário das 04h30 às 13h30. A opção dos trabalhadores teve ainda em conta, os horários do infantário vs, os horários dos turnos praticados atualmente pela entidade patronal. Para que, fosse garantida a entrega e recolha da criança pelos pais, dentro dos horários praticados pelo infantário e assim também, permitir que a criança passe o menos tempo possível no infantário.

(O documento do horário do infantário foi enviado em anexo com a carta de pedido de horário flexível.)

Foi referido na vossa missiva, que é do conhecimento geral que, a maioria das crianças com a entrada nos infantários ficam mais suscetíveis de ficarem doentes. Foi nessa base que a trabalhadora ... solicitou a V. Exas., que, permitissem que esta ficasse com alguns dias de férias para poder utilizá-los em situações de imprevisibilidade com o bebé. As situações da necessidade de ausência, para cuidados inadiáveis ao bebé, sejam elas previsíveis ou imprevisíveis, também foram tidas em conta por ambos os trabalhadores, no pedido de horário flexível, por forma a criar o menor impacto possível à entidade patronal. Os trabalhadores tiveram em conta que o facto da trabalhadora ... trabalhar durante o período nocturno, permitiria ao pai acompanhar a criança durante um período de sono, períodos por norma mais tranquilos para o bebé. E caso existisse alguma situação de imprevisibilidade com o bebé o pai estaria sempre presente, não havendo necessidade da mãe se ausentar do trabalho. Com a entrada do pai ao trabalho às 08h00 ou às 09h00, o bebé estaria no infantário apenas no período da manhã, pois a mãe saindo às 13h30, iria buscá-lo a seguir ao almoço, reduzindo assim o período de permanência do bebé no infantário e ao mesmo tempo reduzir as possibilidades de

doença no infantário, como as febres, indisposições, quedas, entre outras situações, que podem originar ausências mais frequentes de um dos pais. Mesmo que estas situações aconteçam no período da manhã, como só será necessário a ausência da mãe após o pai entrar ao trabalho, isso já só iria acontecer num período diurno, onde a substituição de colaboradores, em situações imprevisíveis, pode ser mais fácil. O facto da trabalhadora ficar a trabalhar em horário nocturno permitiria que a marcação de consultas e vacinas do bebé, tentasse sempre ser feita nos períodos da tarde, evitando as faltas ao trabalho e a necessidade da empresa em proceder a substituições. Situação que é mais difícil ser realizada pelo trabalhador ..., pois como este realiza 10h de trabalho e mesmo fazendo um horário nocturno a sua hora de saída é mais tardia. Isto foi tudo ponderado pelos trabalhadores, para que as suas responsabilidades parentais não provoquem impacto e/ou prejuízo para a entidade patronal.

O que V. Exas., propõe aos trabalhadores, não é compatível com os horários praticados pelo infantário, pois este labora de segunda-feira a sexta-feira das 06h45 às 19h30. Sendo que já foi explicado na missiva de 07 de Setembro de 2020, que o infantário dista da vossa empresa 30.8km, o que é impossível para os trabalhadores a saírem às 19h00, praticarem a higiene pessoal deles e deslocarem-se até ao infantário dentro do horário de funcionamento deste.

Assim como, as folgas não são compatíveis com o funcionamento do infantário. Um dos trabalhadores terá que folgar ao sábado, para garantir o cuidado ao bebé, como proposto no horário flexível.

No horário proposto ao trabalhador ..., não foi tido em conta a isenção de horário, ao qual ele se disponibilizou a continuar a realizar.

Por muito que os trabalhadores gostassem de ter ambos o mesmo horário laboral, este não é compatível com os horários do infantário, portanto um dos trabalhadores terá sempre que ficar em horário nocturno e outro em diurno, independentemente de ser a trabalhadora ... ou o trabalhador ... (...)"

1.7. Em face da resposta dada, o empregador por carta datada de 17.09.2020 e recebida em 18.09.2020, voltou a fazer uma nova proposta de horário, nos termos que se transcrevem:

“(…) Assunto: flexibilidade de horário de trabalho

Exmos. Senhores

No seguimento da sua resposta à nossa proposta e considerando que julga ser adequado a divisão dos horários de trabalho, sugerimos o seguinte horário de trabalho:

a) ... — manter o horário nocturno e ao sábado poderia entrar às 04h e sair as 12h30, com pausa de 30m;

b) ... — passaria a fazer horário diurno (das 9h30m às 18h30) e ao sábado das 11h30 às 20h, com pausa de 30m, sendo que a dispensa para amamentação seria gozada na primeira metade da jornada diária (entraria às 11h30 durante a semana e as 13h30 ao sábado).

Aguardamos uma resposta de V. Exas. à proposta apresentada, no prazo máximo de 2 dias, para que possamos, atempadamente, pronunciar-nos sobre o pedido de flexibilidade.

Quanto às férias, informamos que ficaram marcadas de 08 de Setembro a 10 de Outubro e de 24 a 31 de Dezembro de 2020. (...)”.

1.8. Em virtude desta nova proposta, o trabalhador em 21.09.2020, pronunciou-se nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Pedido de horário flexível dos trabalhadores ... e ...

Exmos. Senhores Administradores da ...

Em resposta à vossa missiva datada de 17 de Setembro de 2020, expomos o seguinte.

O horário que V. Exs. propõem para o trabalhador ..., não tem em conta as 10h00, de trabalho diárias que o trabalhador tem de cumprir. Vínculo que assumiu com a empresa de V. Exs. e do qual o trabalhador já tinha expresso, na missiva de 04 de Setembro de 2020, que pretende continuar a realizar. Pois os trabalhadores apenas pretendem conciliar os horários profissionais com os horários do infantário, assim como garantir que o seu filho não fica sozinho, fora dos horários em que a criança não está no infantário ou em dias que o infantário nem sequer está aberto.

É do conhecimento de todos, que o facto de deixar um bebé ou uma criança sozinha, pelos responsáveis legais pela mesma, incorre num crime de abandono. É completamente impensável para estes pais deixarem o seu filho, nem que seja por um minuto sozinho, não pelo facto da lei, mas porque são pais e é da natureza dos progenitores a protecção.

Nos horários de sábado o que V.Exs. propõem aos trabalhadores é que, o trabalhador ... saia às 12h30, e a trabalhadora ... entre às 13h30, durante o período de amamentação. Os trabalhadores vivem a 25km da empresa de V.Exs, ora a deslocação do trabalhador ... até a casa, e a deslocação da trabalhadora ... em sentido inverso para a vossa empresa, é impossível realizar num período de 1h, mesmo que o trabalhador ... abdique da sua higiene após o trabalho. Desta forma, V. Exs. estão a obrigar a trabalhadora ... a chegar constantemente atrasada. Após o período de amamentação, o horário de entrada da trabalhadora ... ao sábado, proposto por V. Exs. é das 11h30. Com qual dos pais ficaria o bebé, se o trabalhador ... só sairia às 12h30? A trabalhadora ... informa V. Exs. que o facto de sair ao sábado às 20h00, no período de amamentação, vai contra as necessidades atuais do bebé, pois este faz uma refeição entre as 20h e as 20h30.

Face ao exposto pelos trabalhadores é perceptível por V. Exs. que os horários que propõem aos trabalhadores não são compatíveis com as suas responsabilidades parentais. Um dos trabalhadores, para garantir que o bebé está sempre acompanhado, terá que folgar ao sábado. Sendo proposto a V. Exs. que fosse o trabalhador ..., por este estar afecto a um departamento que labora de segunda-feira a sábado, enquanto o da trabalhadora ..., labora de terça-feira a sábado.

Pretendem ainda os trabalhadores informarem V. Exs, que na presente data já têm as seguintes marcações de consultas/vacinas: 15/10/2020 15h15 vacinas bebé; 17/11/2020 15h10 consulta e vacinas bebé; 11/11/2020 15h consulta revisão do parto dos 6 meses da trabalhadora Frisando a trabalhadora ... a V.Exs. que este foi um dos motivos pela qual ela ficou com o horário nocturno, desta forma acompanharia o filho às consultas e vacinas sem nunca haver necessidade de faltar nem de obrigar V.Exs. a ter que a substituir. (...)"

1.9. Em virtude da resposta do trabalhador, o empregador por carta datada de 22.09.2020 e recebida em 24.09.2020, voltou a fazer uma nova proposta de horário, nos termos que se transcrevem:

"(...) Exmos. Senhores,

Acusamos a sua resposta datada de 18 de Setembro de 2020 e à qual passamos a responder.

Antes de discutir a questão da alteração do horário de trabalho, cumpre referir a Exas. que consideramos ofensivo entenderem que nos é indiferente o facto de o vosso filho ficar ou não sozinho, acusando, assim, esta empresa de ser responsável por um possível crime de abandono.

Até então, esta empresa mais não fez do que tentar encontrar uma situação viável para ambos os progenitores/trabalhadores, visando a conciliação da vida familiar, sem, como é evidente, descuidar a gestão e organização necessárias numa empresa.

Caso assim não fosse, não teríamos proposto a ambos que passassem a praticar um horário diurno; o que foi, liminarmente, recusado. Além disso, não conseguimos conceber a recusa em trabalhar ao sábado apenas porque o menor tem de ser alimentado, precisamente, às 20h.

Como se referiu desde sempre, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho tem como propósito, permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional,

garantindo que ambos os progenitores partilhem da experiência e responsabilidade parentais. O que se pretendeu, repita-se, com a apresentação de um horário diurno a ambos. Porém, isso não pode significar que os trabalhadores/requerentes ajam caprichosamente nos seus pedidos, nomeadamente, que não possam trabalhar ao sábado, porque o vosso filho tem de ser alimentado especificamente a essa hora.

Ora, sendo certo que nenhum dos trabalhadores alegou qualquer justificação médica ou necessidade especial para a criança ser alimentada especificamente a essa hora, não se compreende a inflexibilidade dos progenitores em aceitar qualquer proposta apresentada pela empresa que se desvie minimamente do vosso pedido.

Repita-se; a Administração estava, e está, na disposição de manter horário diurno para ambos, por forma a garantir que ambos estejam em casa com o menor, depois da jornada diária, por forma a viverem a parentalidade em conjunto, como a maior parte das famílias.

Mas, inexplicavelmente, esta situação não foi compreendida por V. Exas.

Acréscce que a insistência da Sr.^a D. ... em prestar a sua actividade em horário nocturno, para garantir que está presente em consultas e eventuais faltas relacionadas com o menor, não pode ser aceitável, até porque qualquer dos progenitores tem a possibilidade de faltar, justificadamente, para o efeito.

Além do mais, caso haja a necessidade de faltar, o que naturalmente se prevê, a empresa colmata mais facilmente a ausência da Sr.^a D. ... em horário diurno, do que em horário nocturno, como já lhe foi transmitido na carta datada de 9 de Setembro.

Quanto ao trabalho prestado ao sábado, é sabido por V. Exas. que a prestação da actividade do Sr. ..., nesse dia, é imprescindível.

O sector da ... trabalha de terça a sábado das 04h às 20h.

É o dia em que a ... tem uma maior actividade, porque se consegue produzir sem consumo de energia na hora de ponta, ou seja, sem custos acrescidos, como aliás pode verificar pelo resumo de custos que se remete em anexo.

Como V. Exas, sabem a empresa definiu já há alguns anos concentrar grande parte da actividade de ... ao sábado porque os custos energéticos são bastante menores, permitindo assim que a empresa tenha custos controlados com a produção, só assim se mantendo economicamente viável. Desta forma, numa última tentativa de conciliação de interesses, propomos que o Sr. ... mantenha o seu horário de trabalho nocturno e ao sábado possa entrar às 04h e sair às 11h30, com pausa de 30 m, sendo que na segunda-feira poderia ser compensada a hora que trabalhasse a menos no sábado.

A Sr.ª D. ... teria o horário de terça a sexta das 9h30 às 18h30, com pausa de 30m e ao sábado das 11h30 às 20h00, com pausa de 30m (sendo que durante a licença de amamentação, entraria às 11h30m e às 13h30, respectivamente).

Com este novo e desfasado horário, poderiam, como é pretensão de V. Exas, garantir que um dos progenitores estaria sempre com o vosso filho, não ficando este sozinho.

Caso esta ou a anterior proposta apresentadas não sejam aceites, no prazo máximo de 2 dias, terá a Administração de recusar o pedido de flexibilidade, nos moldes em que foi proposto, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir os trabalhadores.

Por fim, cumpre referir que há procedimentos instituídos para a comunicação das faltas. Elas têm de ser comunicadas sempre ao responsável que organiza o trabalho em função das ausências e, depois participa aos recursos humanos. Assim, deverá reportar esses pedidos de falta ao seu superior hierárquico, como normalmente.

*Sem mais, de momento, apresentamos os nossos cumprimentos,
(...)”.*

1.10. Na sequência desta nova proposta, o trabalhador em 28.09.2020 pronunciou-se, apresentando uma contraproposta, nos termos que se transcrevem:

“(…) Assunto: Pedido de horário flexível dos trabalhadores ... e ...

Exmos. Senhores Administradores da ...

Em resposta à vossa missiva datada de 22 de Setembro de 2020, expomos o seguinte.

Os trabalhadores em causa, informam V.Exs. que não podem considerar a proposta por V. Exs. apresentada na missiva de 22 de Setembro, sem antes, existir um mútuo acordo entre V. Exs e os trabalhadores.

No horário que V. Exs. propõem à trabalhadora ... de terça a sexta das 09h30 às 18h30, com pausa de 30min, este tem um horário total diário de 08h30.

Acréscimo diário que a trabalhadora não se importa de fazer por forma a ser utilizado esse tempo, no horário de sábado, entrando uma hora e meia mais tarde do que o proposto, passaria a entrar às 13h00, e saindo meia hora mais cedo que o proposto, passando a sair às 19h30. Desta forma, os trabalhadores conseguiriam o desfasamento de horários, por forma a garantir que o menor esteja sempre acompanhado por um dos progenitores. Situação que mais uma vez não foi tida em conta por V.Exs, na proposta de horários aos trabalhadores, pois após a licença de amamentação a trabalhadora ... teria que estar no seu posto de trabalho às 11h30 e o trabalhador ... sairia do seu posto de trabalho às 11h30. Situação anteriormente reportada a V.Exs. que, face à distância entre a morada dos trabalhadores e a empresa de V.Exs, este percurso seria impossível de realizar num período de 1h. No horário proposto por V. Exs. durante a licença de amamentação, tem um horário total diário de 06h30, a trabalhadora não se importa de realizar este acréscimo diário, saindo ao sábado às 18h ou às 18h30.

A trabalhadora pretende realizar com V.Exs. o seguinte acordo. A trabalhadora ... passaria a praticar o seguinte horário:

1) Durante a licença de amamentação:

De terça a sexta das 11h30 às 18h30, com pausa de 30min.

Sábado das 13h30 às 18h, com pausa de 30min, ou

Das 14h às 18h30, com pausa de 30min, ou

Das 14h às 18h, ou

Das 14h30 às 18h30.

2) Após a licença de amamentação,

De terça a sexta das 09h30 às 18h30, com pausa de 30min.

Sábado das 13h às 19h30, com pausa de 30min, ou

Das 13h30 às 19h30, ou

Das 13h às 19h.

3) Folga à segunda feira e ao domingo.

No que se refere ao horário do trabalhador ..., como este contratualmente não tem nenhum horário definido, assim como V. Exs. não o têm afixado nas vossas instalações. O trabalhador realizaria o seguinte horário:

1) Segunda feira, das 8h às 19h, com pausa das 14h às 15h;

2) Terça a sexta, das 04h às 15h30, com pausa das 10h às 10h30;

3) Sábado das 04h às 11h30, com pausa das 09h às 09h30. Este horário proposto por V. Exs. é aceite pelo trabalhador, tendo em conta que V.Exs. aceitam alguma das propostas de horário de trabalho acima propostas pela trabalhadora ..., porque assim estará sempre garantido o acompanhamento do bebé por parte de um progenitor.

4) Folga à quinta feira e ao domingo.

Com estas propostas de horário dos trabalhadores, parece estar garantido o funcionamento da empresa e a prestação de actividade imprescindível, ao sábado, do trabalhador ... Assim como, fica garantida que ambos os trabalhadores estejam em casa com o menor, no final da jornada diária de trabalho, por forma a viverem a parentalidade em conjunto, como a maior parte das famílias, como disposto e referido por V.Exs. na missiva anterior.

Aguarda-mos uma resposta de V. Exs, no prazo máximo de 2 dias, para que, o trabalhador ..., que se apresentará ao trabalho após gozo de licença parental partilhada, no dia 07 de Outubro saiba que horário irá realizar. Cumpre ainda à trabalhadora informar V. Exs., que esta sabe de forma informal que a antiga chefia já não trabalha na V. empresa, não tendo conhecimento a trabalhadora, por V. Exs. de quem é actualmente o seu superior hierárquico. Sendo que, esta regressa ao trabalho no dia 13

de Outubro e terá que faltar no dia 15 de Outubro, a trabalhadora sentiu-se na obrigação de informar V.Exs. para que atempadamente pudessem providenciar a sua substituição.

Com os nossos cumprimentos, (...)."

1.11. Por carta com registo de 28.09.2020, e recebida em 29.09.2020, o empregador voltou a apresentar uma nova proposta de horário, nos termos que se transcrevem:

"(...)

Exmos. Senhores,

No seguimento da vossa última missiva apercebemo-nos de um lapso de escrita, pelo qual nos penitenciamos.

No horário indicado à Sra. D. ... referimos que se iniciaria às 9h30 e terminaria às 18h30, com pausa de 30 minutos.

De facto, o que se pretendeu foi propor um horário das 10h às 18h30, com pausa de 30m, por forma a fazer as 8 horas de trabalho diário e não mais do que isso.

Assim, deve rectificar-se a proposta nesse sentido:

- De 3.^a a 6.^a feira, das 10h00 às 18h30, com pausa de 30m, das 13h00 às 13h30;*
- Ao sábado das 11h30 às 20h00, com pausa de 30m, das 17h30 às 18h00;*
- Folga: domingo e segunda-feira;*
- Durante a licença de amamentação, entraria às 12h00 (de 3.^a a 6.^a feira e às 13h30m de sábado);*

Quanto ao Sr. ..., reiteramos o que já foi referido na anterior carta. Manterá o horário de trabalho até então praticado, e que infra se discriminará, com a exceção do horário praticado ao sábado.

Nestes termos, o Sr. ... teria o seguinte horário de trabalho:

- À 2.^a Feira das 8h00 às 18h00 pausa 13h00 às 14h00 (faz a hora para compensar ao sábado);
- De 3.^a feira a 6.^a feira das 5h00 às 14h00, com pausa das 10h00 às 11h00;
- Ao sábado: 4h00 às 11h30, com pausa de 09h30 às 10h00
- Folga: domingo e quinta-feira

Esta é a última proposta apresentada pela Administração, pelo que devem informar a Administração se a aceitam ou não, no máximo até dia 30 de setembro, até às 13h00.

Por fim, cumpre referir que os pedidos de falta devem ser reportados ao seu ..., o Sr. ...

Sem mais, de momento, apresentamos os nossos cumprimentos, (...)."

1.12. Por carta entregue em mão própria em 30.09.2020, o trabalhador, respondeu à missiva do empregador, conforme se transcreve:

"(...) Assunto: Pedido de horário flexível dos trabalhadores ... e ...

Exmos. Senhores Administradores da ...

No seguimento da vossa missiva datada de 28 de Setembro de 2020, vêm os trabalhadores pronunciarem-se.

O horário proposto por V. Exs. ao trabalhador ..., tende a ser um horário fixo. Sendo que, este trabalhador não pretende abdicar da retribuição de isenção de horário que auferir. Desta forma o trabalhador não aceita este horário da forma que está exposto, pois até à presente data este trabalhador estava obrigado ao cumprimento de 10h diárias num total de 50h semanais. Assim, para que exista conhecimento de factos por ambas as partes, solicita-se a V.Exs. que até ao dia 01 de Outubro de 2020, enviem uma cópia do acordo escrito da isenção de horário celebrado entre V.Exs. e o trabalhador ..., contratualizado há muitos anos atrás no qual, este assinou o documento, mas não lhe foi facultado uma cópia. Caso V. Exs. não o façam, o trabalhador assume que as condições de isenção de trabalho são regidas nos termos do n.º 2 do artigo 218.º e o n.º 3 do artigo

219.º do Código do Trabalho e a alínea d do n.º 1 e n.º 2 da cláusula 58º e o n.º 1 e n.º 2 da cláusula 54º do CCT entre ... e o SINDEL Publicado no Boletim n.º ..., de 08/06/... E a remuneração da isenção de horário rege-se pelos valores já praticados, 27,43% do vencimento base.

Em relação ao horário da trabalhadora ..., esta só se vai pronunciar sobre o horário a realizar durante a licença de amamentação. Sendo que, segundo o horário que propõem à trabalhadora, entende-se que esta está dispensada do trabalho nocturno durante a licença de amamentação, segundo a alínea C do n.º 1 do Art.60º, do Código do Trabalho. Como não foi possível um acordo por parte de V.Exs. com a trabalhadora em atender às necessidades de alimentação do bebé ao sábado, como já referido em missivas anteriores, desta forma, a trabalhadora vê-se obrigada a que a dispensa para amamentação seja feita nos termos do n.º 3 do artigo 47.º, do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º1 do artigo 48.º, do Código do Trabalho a trabalhadora ... comunica a V.Exs. que realizará a dispensa para amamentação, na primeira hora do período da manhã e na última hora do período da tarde. De terça a sexta das 11h00 às 17h30, com pausa de 30min das 13h00 às 13h30. Sábado das 12h30 às 19h00, com pausa de 30min das 17h30 às 18h00.

No que se refere ao pedido de horário flexível, V.Exs. nem consideraram a proposta inicialmente feita pelos trabalhadores nem nenhuma das propostas feitas na missiva anterior, como ainda nas propostas de horários que V.Exs. fazem aos trabalhadores, não lhes é permitido que conciliem as suas responsabilidades parentais com a vida profissional. Pois, numa primeira proposta feita por V.Exs. não tiveram em consideração o horário de funcionamento da creche, colocando os dois trabalhadores a saírem às 19h00, quando a creche encerra às 19h30 e dista mais de 30km da empresa de V.Exs. Numa segunda proposta, propõem V. Exs. aos trabalhadores que ao sábado um saia às 11h30 e o outro entre às 11h30 logo, não existe desfasamento nos horários que permita que o bebé esteja sempre acompanhado por um dos pais, obrigando os pais a que para cumprir as responsabilidades profissionais tenham que expor o bebé ao abandono.

Se a actividade do trabalhador ... é imprescindível ao sábado, porque não pode a trabalhadora ... folgar ao sábado? Durante o período de férias do trabalhador ..., a

empresa para o seu processo de fabrico por falta deste trabalhador? Em anos anteriores, quando já se concentrava a produção da ... ao sábado, foi permitido por V. Exs. que o trabalhador ... folgasse ao sábado para existir articulação da vida profissional com a vida familiar, porque é que agora não é possível?

Apela-se a V.Exs. que reconsiderem alguma das propostas feitas, pelos trabalhadores, na missiva anterior de horários ao sábado que permitam a conciliação das responsabilidades parentais com a vida profissional.

Com os nossos cumprimentos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/a trabalhador/a 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. 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 possibilite 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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 serviço, 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.

2.27. No pedido efetuado pelo trabalhador fundamentado na necessidade de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, vem este solicitar à sua entidade empregadora, até aquele perfazer os 12 anos de idade, o seguinte horário:

- Das 08h às 14h (manhã);
- Das 15h às 20h (tarde);

Período para intervalo de descanso diário das 14h às 15h, de segunda a sexta-feira, folgando ao sábado e domingo.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.29. Sucede que no caso em apreço, não houve uma intenção de recusa única, na medida em que o empregador respondeu ao pedido do trabalhador apresentando uma proposta de acordo de alteração de horário, à qual o trabalhador respondeu, desencadeando-se uma troca de correspondência e de propostas que culminaram em nenhum acordo.

2.30. Neste sentido, não se tendo alcançado um acordo e, apesar de ter sido apresentada uma contraproposta do trabalhador na comunicação datada de 24.09.2020 e recebida pelo empregador em 28.09.2020, a verdade é que o trabalhador com aquela proposta não revogou o pedido inicial, motivo pelo qual é esse pedido

inicial que se terá de considerar nesta sede.

2.31. Desta forma, os motivos que foram invocados pelo empregador para recusar o pedido inicial do trabalhador, foram, em suma, referentes à prestação de trabalho ao sábado, nomeadamente os seguintes:

- A realização de trabalho ao sábado pelo trabalhador requerente é imprescindível;
- O setor da ... trabalha de terça a sábado, das 04h às 20h;
- É ao sábado que a ... tem uma maior atividade, porque se consegue produzir sem consumo de energia na hora de ponta, ou seja, sem custos acrescidos;
- A atividade de ... ao sábado acarreta custos energéticos bastante menores;

2.32. Com efeito, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na indisponibilidade de substituir o trabalhador, porquanto apesar de alegar, o empregador não demonstra que a prestação de trabalho ao sábado seja imprescindível.

Ora vejamos,

2.33. Por um lado, não fica demonstrado que o setor da ... labore de terça a sábado conforme alegado pelo empregador, uma vez que nas várias cartas dirigidas ao trabalhador é proposto a prestação de trabalho à segunda-feira. Neste sentido, só nos resta concluir que, tal como refere o trabalhador, aquele setor de atividade labora de 2.^a feira a sábado.

2.34. Em diverso prisma, o empregador não alega nem demonstra qual o motivo legal ou

contratual que implique que o trabalhador requerente tenha obrigatoriamente de desenvolver a sua atividade profissional ao sábado em detrimento de outro dia.

2.35. Em rigor, laborando aquele setor em 6 dias por semana e estando o trabalhador obrigado a trabalhar apenas em 5 dias por semana, ficaria sempre um dia por cobrir, cabendo ao empregador demonstrar porque motivo o trabalhador não poderia usufruir do descanso complementar ao sábado, tal como requerido.

2.36. A verdade é que a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou demonstrar porque motivo aquele período de tempo (o sábado), deixaria de ficar convenientemente assegurado, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.37. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.38. 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 28 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.