

PARECER N.º 160/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 571-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.03.2021, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 04.02.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem *“a categoria profissional de ..., vem, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a passagem ao regime do horário flexível, nos termos que a final se requererão, com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A Trabalhadora é mãe do menor nascido no dia 05/11/2017, atualmente com três anos de idade.*
- 1.2.3. *O Menor reside com a Trabalhadora, em comunhão de mesa e habitação, e o pai do Menor.*
- 1.2.4. *O pai do Menor exerce a profissão de ... No exercício da sua profissão o pai do Menor desloca-se a vários eventos em diversos pontos do país e do estrangeiro, durante a semana e fim-de-semana, os quais não têm um horário definido e que, por vezes, se prolongam por mais que um dia.*
- 1.2.5. *Devido a tal facto, verifica-se que o pai do Menor não tem um horário de trabalho definido, acabando mesmo por não pernoitar em casa em diversos dias da semana.*
- 1.2.6. *Tal facto leva também a que este não tenha possibilidade de ir buscar o Menor ao infantário e prestar-lhe apoio ao final do dia e durante o dia no fim-de-semana.*
- 1.2.7. *O Menor frequenta o jardim de infância, o qual tem um horário de funcionamento de segunda à sexta-feira, entre as 07h30 e as 19h00.*
- 1.2.8. *Ora, considerando o local de trabalho da Trabalhadora, verifica-se que, desde o momento em que termina o trabalho até ao momento em que pode estar com o Menor tarda 40 minutos (10 minutos para tirar a farda, 10 minutos até ao carro e 20 minutos de ... até à ...).*
- 1.2.9. *Verifica-se ainda que a Trabalhadora e o seu marido não têm família próxima que lhes possa prestar um apoio constante na ausência dos progenitores.*

- 1.2.10. *Em conclusão, a Trabalhadora tem que prestar apoio ao Menor durante todo o dia durante o fim-de-semana e entre a partir das 19h00 aos dias de semana.*
- 1.2.11. *A Trabalhadora pretende que o seu horário de trabalho seja fixado entre as 08h e as 18h de 2ª feira a 6ª feira.*
- 1.2.12. *Pretende ainda que este horário seja fixado pelo prazo de três anos, ou seja, o prazo em que é previsível que o Menor se mantenha a frequentar o referido infantário e, conseqüentemente a situação supra descrita”.*
- 1.3. Em 25.02.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Vimos comunicar-lhe que após a análise do pedido efetuado, não nos é possível atribuir-lhe o horário de trabalho flexível, de acordo com os fundamentos que passamos a indicar.*
- 1.3.2. *Verificámos da análise do seu horário de trabalho, que está adstrita a um horário semanal de 35 horas.*
- 1.3.3. *Acresce referir que, neste momento V. Exa. encontra-se dispensada, no final da jornada diária de trabalho, para o gozo do período de amamentação, o correspondente a 1h30m.*
- 1.3.4. *V. Exa. exerce funções de ... no nosso estabelecimento comercial sito em ..., o qual é composto por um quadro de pessoal de 12 trabalhadores, sendo que três trabalhadores têm funções de responsabilidade, com horários rotativos, (Encarregada Geral da Loja,*

Chefe de Secção e Responsável Senhora), uma coordenadora de loja que está adstrita a um horário diurno, dois trabalhadores com funções de caixeiros com horários rotativos, uma trabalhadora alocada ao armazém com horário diurno, a qual à segunda-feira e à quinta-feira inicia o seu trabalho às 7h/7h30 para a receção de mercadoria, quatro trabalhadores, no grupo onde se insere, que designados na gíria da loja como vendedores. E, ainda, a trabalhadora ..., que se encontra adstrita a um horário semanal de 25 horas, diurno, por se encontrar impedida de prestar trabalho noturno por razões médicas.

- 1.3.5. Como V. Exa. sabe os horários de trabalho dos trabalhadores que prestam o trabalho no nosso estabelecimento estão organizados de forma a garantir a cobertura da loja em função do fluxo de vendas diárias e o número de clientes que entram na loja.*
- 1.3.6. Assim, para a abertura da loja são necessários três trabalhadores (1 encarregado/responsável, 1 caixeiro e 1 coordenador de loja), por nesse período (10h-11h) as vendas apenas representarem 2,98% face ao restante período de tempo em que o estabelecimento está aberto.*
- 1.3.7. Para assegurar o pico de vendas que se regista entre as 11h e as 12h e as 15h e as 19h, a loja tem que ser reforçada com dois trabalhadores, com horários intermédios, (diurno: 12h/20h e noturno: 14h/22h), os quais também garantem a cobertura da loja nos períodos de pausa para refeição entre as 13h e as 15h e as 17h e as 20h, dos restantes trabalhadores do turno da manhã e da tarde.*
- 1.3.8. No que tange ao seu pedido de organização do seu horário de trabalho, na amplitude horária que indica, - 8h- 18h -, não o podemos satisfazer, na medida em que se o organizássemos de forma a iniciar a*

sua prestação de trabalho nos moldes requeridos, teríamos que abrir a loja com mais um trabalhador, o que em termos comerciais, a loja ficaria prejudicada, na medida em que no período da manhã, as vendas são mais baixas do que no período da tarde.

- 1.3.9.** *Ao atribuir-lhe um horário organizado entre as 8h e as 16h estaríamos a reforçar o período da manhã quando não é necessário, face ao volume de trabalho existente. Contudo, deixaria a descoberto o horário entre as 15h e as 20h, que é o período que se regista um maior volume de vendas e entrada de clientes, o que conseqüentemente, iria prejudicar o funcionamento da loja, por impossibilitar a execução das tarefas face a maior procura por parte dos clientes.*
- 1.3.10.** *Perante o acima referido, verifica-se que, entre o período das 15h e das 20h, a equipa de trabalho tem que estar reforçada para garantir a cobertura do estabelecimento nas duas secções, ..., o que permite dar a adequada atenção ao cliente, efetuar o registo das vendas, a reposição de mercadoria da loja, bem como manter a organização do armazém.*
- 1.3.11.** *Assim, se o horário de trabalho de V. Exa. fosse organizado a partir das 8h, de forma a prestar 7 horas de trabalho diárias, o período entre as 15h e as 19h deixaria de estar devidamente coberto, com o número de trabalhadores suficiente para atender os clientes nas duas secções, repor a mercadoria, registar as vendas e a organizar o armazém, o que consubstancia as razões imperiosas que obstam à organização do horário de trabalho em regime flexível.*
- 1.3.12.** *No entanto, sensíveis aos argumentos invocados no seu pedido, no dia 12.02.2021 colocámos à consideração dos trabalhadores ...*

(Coordenadora – 30h) e ... (... - 25h), as quais pela natureza das suas funções que executam poderiam trocar de horário de trabalho com V. Exa., tendo os mesmos respondido negativamente.

1.3.13. *Apesar de, os trabalhadores ... e ..., que se encontram adstritos um horário semanal de 25h, estarem dispostos a trocar de horário, para que fosse possível organizar o seu horário de forma a terminar a jornada de trabalho diária às 18h, o mesmo não se mostra exequível, por os seus horários de trabalho estarem organizados em turnos rotativos, não sendo, portanto, possível cobrir o horário solicitado, ao trocá-lo com o destes dois trabalhadores.*

1.3.14. *Pelos motivos acima invocados, concluímos que não é possível prescindir da sua prestação de trabalho no horário de trabalho a que está adstrita.*

1.3.15. *Quanto à dispensa da prestação de trabalho ao sábado e ao domingo, entendemos que o referido pedido não se enquadra no conceito legal de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

1.3.16. *Com efeito, nos termos da aludida disposição legal, por horário flexível entende-se que se trata da possibilidade de se organizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Não se incluindo nesta definição a possibilidade de se requerer a concessão de folgas fixas ao fim-de-semana.*

1.3.17. *O estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional encontra-se inserido num centro comercial, o qual está aberto os sete dias da semana.*

- 1.3.18.** *Por esse motivo, os horários de trabalho dos nossos trabalhadores são organizados de modo a prever a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo.*
- 1.3.19.** *Como tivemos oportunidade de referir, os horários de trabalho são organizados de forma a garantir a cobertura da loja em função do fluxo de vendas diárias e o número de clientes que entram na loja.*
- 1.3.20.** *Assim, ao fazer a análise do volume de vendas por dia da semana entre os meses de outubro de 2020 a janeiro de 2021, verifica-se que os dias de maior venda são o sábado e o domingo, representando estes dois dias, em média, 25% das vendas da loja face aos restantes dias da semana.*
- 1.3.21.** *Para além disso, também é ao sábado e ao domingo, que estes dois dias representam, em média, 27%, do fluxo de clientes em comparação com os restantes dias da semana.*
- 1.3.22.** *Para além disso, face a critérios de gestão, orçamento de horas para cobrir o estabelecimento com os trabalhadores necessários para a execução das tarefas, a que acresce o facto de se ter vindo a registar uma quebra de faturação ao longo dos anos, a qual se acentuou no ano 2020, em razão da pandemia, faz com que não seja possível contratar um trabalhador, a tempo parcial de 16 horas, para cobrir o horário de fim-de-semana que ficaria a descoberto para atribuirmos a V. Exa. o gozo dos dias de descanso ao sábado e ao domingo.*
- 1.3.23.** *Acresce referir que, se lhe atribuíssemos as folgas fixas ao fim-de-semana, tal facto iria condicionar o descanso dos outros trabalhadores*

que também gozam, de forma rotativa, folga ao sábado, bem como o gozo de um domingo de folga por mês.

1.3.24. *Permita-nos, ainda, referir que relativamente ao argumento que o seu companheiro, por exercer uma atividade profissional, como empresário na área da ..., estando dependente da adjudicação de trabalhos para definir a sua agenda) sem prejuízo, de melhor entendimento, tal não deve ser impedimento de exercício dos seus deveres de parentalidade, na medida em que ambos os progenitores têm os mesmos deveres no que tange à educação e ao acompanhamento dos filhos menores.*

1.3.25. *Perante o acima exposto, e com o intuito de encontrar uma solução que vá de encontro às suas necessidades, colocamos à consideração de V. Exa. a aceitação da redução da carga horária semanal de 35 horas semanais, para 20 horas semanais, com hora de entrada às 13h e saída às 17h, com folgas ao sábado e ao domingo, o que iria permitir contratar um trabalhador a tempo parcial de 16 horas, em turnos rotativos, para cobrir o horário que fica descoberto, bem como os fins-de-semana”.*

1.4. A requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Em primeiro lugar verifica-se que foi alegado na intenção de recusa que o horário de trabalho da Trabalhadora era o constante do quadro aí constante. No entanto, tal facto não corresponde à verdade.*

- 1.4.2. *Isto porque, tal como acaba por indiretamente resultar das restantes alegações, o referido horário, na prática, vai sendo alterado de acordo com as necessidades da Empregadora.*
- 1.4.3. *A isto acresce que, por acordo de 2014, a Trabalhadora e a Empregadora acordaram que a Trabalhadora teria uma redução de horário, passando a prestar 35h semanais.*
- 1.4.4. *Ora, tal facto, embora seja referido na intenção de recusa, não aparece devidamente valorizado.*
- 1.4.5. *Isto porque, considerando que a Trabalhadora requereu a prestação de trabalho entre as 8h00 e as 18h00, verifica-se que dentro destas 10h de horário proposto, a Empregadora tem margem para gerir o trabalho de forma a que este coincida com as necessidades da loja.*
- 1.4.6. *Nomeadamente estabelecendo o horário de entrada e saída mais cedo ou mais tarde, alterando a pausa para o almoço ou até fixando mais horas nos dias de maior afluência e menos nos dias de menor afluência.*
- 1.4.7. *Veja-se que, considerando a alegação da Empregadora que as horas de maior afluência ocorrem das 11h às 12h e das 15h às 19h, se a trabalhadora prestar o seu trabalho no horário solicitado garante a cobertura de 80% dos períodos com mais trabalho.*
- 1.4.8. *Ainda quanto a este ponto é também de referir que a Trabalhadora teve dispensa para amamentação, mas esta já terminou no passado dia 03/02/2021. Facto este, que como se referirá, não foi considerado na ponderação da possibilidade de atribuição do horário requerido.*

- 1.4.9. *Por fim, durante este período de amamentação, com o quadro de pessoal invocado pela Empregadora, a Trabalhadora teve um horário de trabalho que normalmente foi fixado entre as 10h00 e as 16h30 e as 11h00 e as 17h30, sendo raros os dias em que trabalhou até às 20h00, não se vislumbrando qualquer alteração que impeça de manter tal horário de forma permanente.*
- 1.4.10. *Conforme resulta da intenção de recusa, a mesma é determinada considerando que a Trabalhadora solicitou um horário entre as 08h00 e as 16h00.*
- 1.4.11. *No entanto tal facto não está correto, pois, conforme resultado pedido, a Trabalhadora solicitou 'a passagem ao regime de horário flexível, sendo o seu horário de trabalho fixado entre as 08h e as 18h de 2ª feira a 6ª feira.*
- 1.4.12. *Assim, "para a abertura de loja são necessários três trabalhadores (1 encarregado/responsável, 1 caixeiro, e 1 coordenador de loja), por nesse período (10h-11h) as vendas apenas representarem 2,98% face ao restantes período de tempo em que o estabelecimento está aberto".*
- 1.4.13. *Ora, considerando os horários que são mensalmente fixados, verifica-se que, na prática, não é isto que acontece.*
- 1.4.14. *Veja-se a título de exemplo o passado mês de setembro de 2020:*
- *No dia 1 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
 - *No dia 2 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
 - *No dia 3 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*

- *No dia 4 a loja foi aberta sem a presença de um coordenador;*
- *No dia 5 a loja foi aberta sem a presença de um coordenador;*
- *No dia 6 a loja foi aberta sem a presença de um coordenador;*
- *No dia 7 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 8 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 9 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 10 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 11 a loja foi aberta sem a presença de um coordenador;*
- *No dia 12 a loja foi aberta sem a presença de um coordenador;*
- *No dia 13 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 14 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro;*
- *No dia 15 a loja foi aberta sem a presença de um caixeiro.*

(tudo isto conforme documento que se junta e se dá como reproduzido)

1.4.15. *Nos termos referidos na intenção de recusa, a Trabalhadora exerce funções de De forma a facilitar a organização de horários, desde já manifesta o seu acordo a também exercer funções de coordenadora ou caixeiro, desde que sejam mantidas as restantes condições laborais.*

1.4.16. *Conforme resulta do que foi alegado no ponto 1 da presente apreciação, os pressupostos em que assentou a recusa estão errados, pois: Dentro do horário proposto existe margem para fazer coincidir o horário da Trabalhadora com os períodos de maior afluência à loja;*

1.4.17. *A Trabalhadora presta mais horas de trabalho do que aquelas que foram usadas para a determinação das referidas "exigências imperiosas para o funcionamento da empresa".*

- 1.4.18. *A Trabalhadora vinha exercendo o seu horário predominantemente dentro do horário solicitado, pois, o horário solicitado cobre 80% dos períodos de maior afluência à loja; as exigências de pessoal para a abertura da loja alegadas não se verificam na prática.*
- 1.4.19. *Ora, não se verificando os pressupostos alegados na proposta de recusa está demonstrado que não existe nenhum motivo imperioso e extraordinário que torne inexigível para a Empregadora o estabelecimento do horário flexível.*
- 1.4.20. *Por outro lado, verifica-se que na intenção de recusa é afirmado que seria possível estabelecer o horário solicitado caso os trabalhadores ... e ... aceitassem trocar de horário com a Trabalhadora, o que estes não aceitaram.*
- 1.4.21. *Ora, se existe a possibilidade de atribuir à Trabalhadora o horário com a alteração do horário de outros funcionários, verifica-se que não existe nenhuma impossibilidade absoluta de atribuição do horário flexível.*
- 1.4.22. *Verifica-se ainda que alega a Empregadora que, aceitando a Trabalhadora uma redução de 35h para 20h semanais seria possível contratar um trabalhador a tempo parcial de 16h semanais e assim aceitar o horário proposto.*
- 1.4.23. *Ora, nos termos propostos, a contratação de um trabalhador a tempo parcial de 16h semanais apenas acresceria uma hora ao trabalho prestado pela Trabalhadora.*

1.4.24. *De forma evidente, entre os atuais 12 trabalhadores da loja seguramente que é possível acomodar uma hora de trabalho semanal que o referido trabalhador a tempo parcial poderia prestar”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.
- 2.2.2.** O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”*.

- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*”, e que “*os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade*”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.7.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.8.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.9.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.10.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais os

períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que sejam cumpridas todas as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, nomeadamente, aos fins de semana.**

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

APROVADO EM 31 DE MARÇO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.