

PARECER N.º 206/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1090-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia 20 de abril de 2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções inerentes à categoria profissional de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido por carta datada de 12 de março de 2021 e que deu entrada nos serviços da entidade empregadora no dia 17 de março de 2021, alegando, para o efeito e em síntese:

- Que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para que possa prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação do seu filho menor, de 19 meses de idade (...) e assegurar-lhe um ambiente de estabilidade e segurança, bem como à sua filha (...) de 6 anos;
- Que pretende usufruir do regime de horário flexível até que o seu filho mais novo complete 12 anos de idade, com início a 1 de maio de 2021, com o horário de trabalho que deva ser fixado de segunda a sexta feira, das 6h00 às 14h00 com período para intervalo de descanso diário de 30 minutos, com descanso semanal, obrigatório e complementar, ao sábado e ao domingo;
- Que é divorciada, e vive sozinha, em comunhão de mesa e habitação com os dois filhos menores.

1.3. Por carta datada de 19.03.2021, a entidade empregadora informou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido solicitado, com os seguintes fundamentos:

- Que a ... é uma sociedade comercial que se dedica à preparação, produção, tratamento, embalagem, congelação, conservação e comercialização de produtos alimentares;
- Que a trabalhadora requerente desempenha funções inerentes à categoria profissional da ..., em regime de turnos rotativos, em equipas de trabalho previamente organizadas

- e todas a efetuar horário de trabalho por turnos rotativos;
- Que tal circunstância inviabiliza a possibilidade de substituição da trabalhadora por não poder assegurar o turno que lhe couber;
 - Que a única forma de poder dar satisfação ao pedido da trabalhadora é impor aos colegas que fizessem mais turnos para substituir os períodos em que a trabalhadora requerente não trabalharia.
 - Que a implementação do horário de trabalho na modalidade pretendida impossibilita que a trabalhadora exerça a sua atividade em regime de turnos rotativos.
 - Que as exigências imperiosas de funcionamento da empresa impedem a aceitação do pedido da trabalhadora, nos termos em que foi apresentado.

1.4. No dia 1 de abril de 2021, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora motivando a sua apreciação à intenção de recusa, e, reiterando o pedido inicial, alega em síntese:

- Que pretende a atribuição de horário flexível para prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação do seu filho menor, de 19 meses de idade, bem como à sua filha de seis anos;
- Que apreciados os fundamentos da intenção de recusa da entidade patrona ..., manifesta a sua discordância, alegando que os mesmos não representam exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- Que nem todos os trabalhadores na empresa trabalham em horários de turnos rotativos;
- Que dentro da empresa já têm ocorrido outras situações de flexibilização por conveniência dos trabalhadores.

1.5. A entidade empregadora vem, por conseguinte, requerer à CITE a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido apresentado pela trabalhadora, nos termos do artigo 57.º, nº 5 do Código do Trabalho (doravante abreviadamente designado CT), juntando os seguintes documentos:

- Contrato de Trabalho da trabalhadora visada;
- Planos de Trabalho semanais da trabalhadora;
- Cópia da solicitação da referida trabalhadora e comprovativo da data da sua receção;
- Cópia da intenção de recusa;
- Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa da entidade empregadora;
- O mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora ...;
- Requerimento dirigido à CITE relativo à situação da empresa;

Cumprando analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A) QUESTÃO PRÉVIA

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abreviadamente designada por CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. Para o efeito a CITE analisa, no âmbito do quadro legal vigente, de âmbito nacional e internacional, os fundamentos aduzidos pela entidade empregadora e que motivam a sua intenção de recusa à pretensão apresentada pelo/a trabalhador/a.

2.4. Vale isto por dizer que, sem prejuízo da relevância de todas as considerações aduzidas pelos intervenientes, vg. entidade patronal e trabalhador/a, a apreciação da CITE reconduz-se apenas aos fundamentos alegados por uns/umas e outros/as no contexto de um instrumento legal específico, seja aqui o da flexibilização dos horários laborais por força das responsabilidades familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2.5. Os pareceres emitidos pela CITE são, por isso, elaborados num quadro normativo que esta entidade tem a preocupação de minuciosamente descrever, para que todas as partes envolvidas possam escrutinar, reconhecendo, a legalidade do cumprimento das disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

B) APRECIÇÃO

2.6. No plano do direito comunitário, a proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos um forte impacto

normativo respaldado, aliás, por vastíssima jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.7. Assim, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da União.

2.8. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.9. 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.

2.10. Recentemente, 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 a 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).

2.11. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar

Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.12. Por fim, referimos ainda o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, que 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.

2.13. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e familiar encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.14. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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.”

2.15. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP

2.16. Consagra ainda a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.17. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.18. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.19. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.20. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.21. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.22. Ainda nos termos do n.º. 3, 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.

2.23. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo 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 horas¹.

2.24. 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.

2.25. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.26. 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 referido n.º 3 do 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.

2.27. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos².

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

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.29. 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 obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Refira-se ainda 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/à 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)].

2.31. 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.

2.32. Deste quadro normativo resulta expressamente a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e coerentemente concretizados.

2.33. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho no horário

compreendido entre as 06h00 e as 14h00, com um período de pausa de descanso para almoço diário de 30 minutos, e descanso semanal, obrigatório e complementar, ao sábado e ao domingo, respetivamente para prestar assistência aos seus filhos menores, de 19 meses e 6 anos respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.34. A entidade empregadora alega, por seu turno, exigências imperiosas de funcionamento da empresa que impedem a aceitação do pedido da trabalhadora, porquanto “a implementação do horário de trabalho pretendido (...)” impossibilitaria o exercício da atividade em regime de turnos rotativos.

2.35. Do contrato de trabalho outorgado emerge, na cláusula terceira, a obrigação da trabalhadora realizar um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de turnos rotativos, prevendo ainda esta cláusula a faculdade de a entidade empregadora poder livremente alterar a distribuição diária do período normal de trabalho, bem como o regime de turnos.

2.36. Confrontando o pedido da trabalhadora e os mapas de horários juntos pela entidade empregadora parece-nos evidente que aquele pedido se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço ao qual está afeta (equipa de ...), e que decorrem entre as 06:00h/ 14:00h, 14:00h/ 22:00h e as 22:00h/ 06:00h, pelo que se conclui que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço, incluindo-se concretamente no primeiro turno.

2.37. E mais se constata, aliás, que horário pretendido pela trabalhadora (entre as 06:00h/ 14:00h com um período de pausa de descanso para almoço diário de 30 minutos, e descanso semanal, obrigatório e complementar, ao sábado e ao domingo) cumpre o período normal de trabalho semanal a que se encontra obrigada por força do seu contrato de trabalho.

2.38. Ora o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.39. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o

empregador”³.

2.40. Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.41. Exigência que,volvendo à situação em apreço, não se nos afigura ter sido cumprida, na medida em que da fundamentação alegada não resulta que a autorização para realização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, possa significar um constrangimento inexigível à entidade empregadora que justifique ou inviabilize a concretização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

2.42. Com efeito, não se impõe à entidade empregadora que obrigue outros trabalhadores a realizar mais turnos para substituir os turnos da trabalhadora requerente, como sugere a entidade empregadora, mas apenas que a organização dos tempos de trabalho das equipas de ..., num total de seis trabalhadores (incluindo a trabalhadora requerente), seja distribuída equitativamente entre todos/as os/as, assegurando, por um lado, o funcionamento do serviço ao qual estão afectos/as, e o direito de cada um/a à conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional.

2.43. Analisado, nestes termos, o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos do parecer que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ...,

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE MAIO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.