

## PARECER N.º 382/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 nº CITE-FH/2023/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu várias comunicações eletrónicas, designadamente nos dias 7, 8, 9, e 10 de julho de 2021 da entidade empregadora ..., pedindo a emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... que, de acordo com os mapas de horário de trabalho enviados a esta Comissão, exerce as funções inerentes à categoria profissional de ...

**1.2.** De acordo com o expediente enviado a esta Comissão através dos emails recebidos, consta:

**1.2.1.** Um pedido da trabalhadora entregue à entidade patronal, no dia 23 de abril de 2021, nos termos do qual, solicitou, autorização para exercer funções em horário flexível, nos termos que melhor se transcrevem:

*“Eu, ... (...) mãe de ..., mãe solteira, venho por este meio solicitar ao meu patrão, Sr. ..., o horário flexível, entre as 09h30m e as 16h30, porque não tenho ninguém para ir buscar o meu filho à escola (...).”*

**1.2.2.** Este documento, datado de 23 de abril, encontra-se assinado e manuscrito pelo representante da entidade empregadora que nele menciona “o horário não é possível aceitar pela empresa. Mas a empresa pode fazer um horário flexível para ajudar a ir buscar o seu filho das 16h00 às 18h30, e logo voltar para fazer o fecho da loja, tendo que cumprir sempre as 40 horas semanais.”

**1.2.3.** Uma carta registada com aviso de receção, datada do dia 26 de abril de 2021, enviada pela entidade patronal à trabalhadora, nos termos que assim se transcrevem: “(...) vimos por este meio informar que a vossa petição de horário flexível, onde faz a solicitude de mudar o horário das 09h30 às 16h30, feita na carta recebida no dia 24 de abril de 2021, não é possível de aceitar a vossa proposta de horário, motivo que já foi explicado em várias oportunidades, até

por escrito em cartas anteriores. Entretanto, a empresa pode fazer um horário flexível para ajudar você a ir buscar o seu filho e ausentar-se das 16h00 às 18h30, e logo voltar para fazer o fecho da loja, tendo que cumprir sempre as 40 horas semanais. É importante referir que já fizemos uma alteração no seu horário para a ajudar a sair mais cedo, causando aos colegas mais carga e stress de trabalho, lembra que está a sair às 20h20 e o horário é até às 20h30 (...).

**1.2.4.** A respondeu a esta carta a trabalhadora, no dia 6 de julho de 2021, nos seguintes termos: “Em resposta à proposta sobre o horário de trabalho flexível em como podia sair às 16h00 até às 18h30 para poder ir buscar o meu filho, eu não posso aceitar porque não tenho carro ando de transportes públicos e não consigo dar atenção necessária para o meu filho e nem dos estudos na qual chego a casa tarde derivado ao meu horário que é até às 20.15(...) envio um atestado em como o meu filho mora comigo.”

**1.3.** No dia 8 de julho de 2021, a entidade empregadora enviou à CITE o mapa de horário de julho do qual consta ser o horário de funcionamento do estabelecimento das 05h00 às 20h00, e o horário de funcionamento ao público das 07h00 às 20h00, sendo distribuído por 14 trabalhadores nos seguintes horários:

- das 05h00 às 13h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 06h00 às 14h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 07h00 às 15h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 07h30 às 15h30, com uma hora de pausa para descanso;
- das 08h00 às 16h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 08h30 às 16h30, com uma hora de pausa para descanso;
- das 09h00 às 17h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 10h00 às 18h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 11h00 às 19h00, com uma hora de pausa para descanso;
- das 13h30 às 20h30, com meia hora de pausa para descanso;
- das 07h00 às 10h30;
- das 16h30 às 20h00;

**1.4.** A entidade empregadora remeteu também à CITE o mapa de horários de trabalho do último trimestre do qual não constam alterações significativas relativas às circunstâncias descritas no ponto anterior.

**1.5.** Da última comunicação eletrónica enviada à CITE, consta a seguinte resposta da trabalhadora, datada de 9 de julho de 2021, a uma suposta intenção de alteração do horário que desconhecemos:

Venho por este meio informar que não aceito a proposta de entrar à 13h15 e sair as 16h00 e voltar ao trabalho às 18h00 para poder ir buscar o meu filho a escola as 17h00 por não ter uma viatura própria e andar de transportes que dificulta o trajeto, e tenho que andar imenso a pé para ir trabalhar a 13h15 como para sair as 16h00 e e voltar e desta vez peço novamente o horário flexível que já tinha pedido. E em resposta na qual modificou o meu horário não está correto quando o diz na carta porque eu era a única que ficava até as 20h30 e não tinha trabalho para fazer porque a casa fecha as 20h00 e as limpezas e as arrumações era tudo feito a partir das 18h30 19h00 e as reposições eram feitas a partir da 13.30 e nisso está incluído as limpezas do balcão da parte de dentro e foi me dito que não precisava ficar até as 20h30 e quando tivesse tudo pronto podia sair do trabalho eu pedi para poder sair as 20h00 visto que no meu contrato diz 08h00 as 20h00 (sendo que a inspectora do act disse que posso ficar até às 20h15 e por isso foi me dito para entrar à 13h15 e sair as 20h15 e foi a única alteração que foi feita no meu horário e as minhas 40h estão feitas ) da noite para poder apanhar o autocarro 112 para São Marcos que é o único que tenho em Oeiras no dia de semana as 20h10 e foi me recusado se no entanto a colegas com o horário no contrato até as 20h30 que não é o meu caso. E também chamo a tempo que ao sábado faço 5 horas porque 40h semanais são 7h e 5h num dia ( quando entrava as 06h30 até às 14h30 nunca me foi pago a 1h a mais que fazia então eu fiz a contas quando mudei para o horário da tarde e pedi para ver as horas que 40h dá 7 horas por dia e num dia apenas 5 horas porque eu trabalha e não me era pago não vejo nenhuma alta no meu horário apenas eu trabalho as horas que está no meu contrato) Obrigada pela atenção.

**1.6.** Do expediente enviado à CITE não se aferem quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE 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.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta 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”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, 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 própria União.

**2.5.** 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”.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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).

**2.8.** 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.

**2.10.** No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional 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.

**2.11.** 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 família.”

**2.12.** “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 definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, 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.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), 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”.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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 (sublinhado nosso), 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”.

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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 do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://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 SEMPRE 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 assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 dos/das trabalhadores/as 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 exequível 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.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 claramente concretizados, pela entidade empregadora.

**2.33.** Ora, no caso em apreço, afigura-se-nos que, em abril de 2021, trabalhadora aqui requerente solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em horário flexível, com início às 09h30 e termo às 16h30, para prestar assistência ao seu filho.

**2.34.** Sem prejuízo da legitimidade e relevância dos interesses da trabalhadora, consideramos que o seu o pedido não se encontra formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, não enquadrando especificamente a idade da criança, e sobretudo não apresentando a declaração de que “o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação”.

**2.35.** É certo que posteriormente, a 6 de julho de 2021, a trabalhadora refere em comunicação enviada à entidade empregadora que junta um atestado comprovativo de que o seu filho vive consigo. Atestado que a entidade empregadora não fez chegar a esta Comissão, certamente por lapso, mas que se sugere que, de uma próxima vez, se vier a existir, proceda à remessa de todo o expediente, cumprindo-lhe ademais, e como aqui já deixamos claro, remeter o processo à CITE em caso de intenção de recusa.

**2.37.** Relativamente ao pedido da trabalhadora, não foi, todavia, cumprida a forma legalmente exigida para atribuição de horário flexível, expediente que se encontra previsto na lei, e cuja observância nos cumpre averiguar.

**2.38.** Na sequência, aliás, do que supra expusemos, deverá a trabalhadora, querendo, remeter novo pedido à entidade empregadora, 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, com menos de 12 anos, vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho.

**2.39.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, consagrado 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 da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto,

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 56.º, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**