

PARECER N.º 437/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
Processo n.º CITE-FH/2267/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 09.08.2021, via eletrónica, 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 as funções profissionais de ... numa loja daquela organização.

1.2. A entidade empregadora recebeu, via postal, através de carta datada de 12.07.2021, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., a exercer funções de ... na instituição que V. Exa. superiormente dirige [...], venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de sete anos com o seguinte horário de trabalho:

- Das 10 às 14 horas (manhã); e

- Das 15 às 19 horas (tarde)

Com período para intervalo de descanso diário das 14 às 15 horas e dias de descanso aos sábados e domingos dando início dia 1 de setembro de 2021.

Declaro ainda que o menor vive apenas na habitação com a requerente».

1.3. Em 27.07.2021, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, que a recebeu em 30.07.2021. A mesma continha o seguinte teor:

«Tendo presente a sua comunicação datada de 12.07.2021, através da qual nos veio solicitar [...], vimos comunicar-lhe que não nos será possível satisfazer a sua pretensão, pelos motivos seguintes:

-O horário requerido por V. Ex. com uma carga horária semanal de 40 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com entrada às 10 e saída às 19 horas, com intervalo de

descanso entre as 14 e as 15 horas, com dois dias fixos de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, e um limite temporal de sete anos não configura um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, mas sim, um horário rígido.

- Nos termos do aludido artigo 56.º/3, corpo, e alíneas a), b) e c) do Código do Trabalho, cabe ao empregador fixar o horário de trabalho, dentro dos parâmetros fixados pela lei.

- Com efeito, não cabe ao trabalhador, mais concretamente, não cabe a V. Exa., determinar os dias em que pretende trabalhar e, principalmente, não é da sua competência designar os dias em que não pretende trabalhar, e muito menos lhe cabe indicar o intervalo de descanso, pois tal colidiria com o poder de direção do seu empregador, nos termos dos artigos 198.º e 212.º do Código do Trabalho.

Sendo certo que, ao chamar a si o poder de organizar o seu horário de trabalho, entra em confronto direto com o poder de organização e gestão da atividade económica prosseguida pela empresa.

Além do mais, caso lhe atribuíssemos o horário de trabalho que solicitou, iríamos pôr em causa exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, porquanto, iríamos reforçar a presença de trabalhadores nos horários diurnos, período do dia com menor afluência de clientes e permitir a presença de menos trabalhadores nos horários intermédios e noturnos, deixando de assegurar o reforço de pessoal nas horas em que se verifica um aumento substancial do volume de vendas, sobretudo a partir das 19 horas, bem como um aumento de tarefas com a arrumação da loja e dos procedimentos necessários ao fecho da mesma.

Relativamente ao pedido que fez, no sentido de ter folgas fixas ao sábado e ao domingo, cabe dizer que a loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional [...] está aberta os sete dias da semana, sendo o sábado e o domingo dias normais de trabalho para os trabalhadores das lojas dos Centros Comerciais.

A que acresce o facto de o trabalho ser muito mais intenso durante o sábado e o domingo, devido à grande afluência de clientes à loja, sendo os dias em que se regista um maior volume de vendas, o que nos força a ter uma maior disponibilidade de recursos humanos, para trabalharem nos referidos dias de fim de semana.

Contudo, quando os nossos Recursos Humanos organizam os horários de trabalho, procuram distribuí-los de forma equilibrada por todos os trabalhadores, com dias de descanso semanal rotativas, de forma a que todos possam gozar, de forma periódica e equitativa, o sábado e o domingo.

No caso concreto de V. Exa., para lhe permitir conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, em janeiro de 2020, ainda foi possível chegarmos a um acordo, relativamente ao horário de trabalho intermédio, com entrada às 12 e saída às 21 horas, com intervalo de descanso entre as 16 e as 17 horas, com dois dias de descanso

semanal à sexta-feira e ao sábado, que alterna com um domingo uma vez por mês, conforme quadro infra:

[Tabela]

Presentemente, o horário intermédio de V. Exa. permite assegurar um equilíbrio na cobertura de loja porque reforça as horas em que as vendas aumentam, ou seja, entre as 19 e as 21 horas.

Na verdade, só seria possível atribuir-lhe um horário diurno, entre as 10 e as 19 horas, se um dos seus colegas adstrito a tal horário aceitasse preencher o seu horário intermédio.

Do mesmo modo, V. Exa. só poderia ter um dia fixo de descanso semanal ao domingo se, eventualmente, um dos seus colegas que tenha folga nesse dia prescindisse da mesma.

Porém, na tentativa de ir ao encontro da sua pretensão, questionámos todos os trabalhadores a tempo inteiro, com uma carga horária semanal de 40 ou de 35 horas, com horário diurno e uma folga semanal ao sábado ou ao domingo sobre a possibilidade de trocarem o respetivo horário pelo seu.

Mas, todas as trabalhadoras contactadas, designadamente [...] recusaram trocar de horário.

Ao referido acresce que, em consequência da pandemia Covid-19, dos confinamentos e desconfinamento que se lhes seguiram, passou a existir uma incerteza constante sobre os horários de funcionamento das lojas situadas nos Centros Comerciais [...], o que nos levou a organizar os horários de forma a distribuir os trabalhadores estritamente necessários à cobertura das lojas e ao reforço da presença dos mesmos ao fim da tarde e ao fim de semana, alturas de maior afluxo de clientes e de trabalho.

Para exemplificar, discriminamos no quadro infra, a carga horária semanal, distribuída pelos trabalhadores da loja.

[Tabela]

Os trabalhadores da loja, para além de V. Exa., são os seguintes:

- ... - 40H- Horário rotativo*
- ... - 40H- Horário rotativo*
- ... - 40H- Horário das 10 às 19 horas*
- ... - 40H- Horário das 8 às 17 horas*
- ... - 40H - Horário das 10 às 19 horas*
- ... - 40H - Horário das 12 às 21 horas*
- ... -35H - Horário das 14:30 às 21:30 horas*
- ... - 25H - Horário das 16:30 às 21:30 horas*
- ... - 25H - Horário das 16:30 às 21:30 horas*
- ... - 25H- Horário das 16:30 às 21:30 horas*



... - 16H - Horário das 12:30 às 21:30 horas

... - 16H - Horário das 12:30 às 21:30 horas

... - 16H - Horário das 10 às 19 horas

... - 25H - Horário das 15 às 20 horas

... - 25H Horário das 10 às 15 horas

Como V. Exa. sabe, temos que distribuir os trabalhadores suprarreferidos de forma a que estes preencham o horário de funcionamento da loja (imposto pelo Governo, de acordo com uma avaliação territorial semanal) e assegurem, também, as vendas, sem ultrapassarmos o número de horas orçamentadas para o estabelecimento em causa, o que nos impede de contratar um trabalhador para a substituir ou incrementar as horas de trabalho suplementa).

E, no caso da loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, os dias de maior peso de vendas, em que há maior número de clientes e, conseqüentemente, a loja necessita de mais horas, são o sábado e o domingo.

Face aos factos acima aduzidos, a única alternativa para podermos satisfazer a sua pretensão, seria atribuir-lhe um horário semanal de 25 horas, 5 horas diárias das 12 às 17 horas, de segunda-feira a sexta feira e folgas fixas ao sábado e ao domingo.

Tal horário, permitir-nos-ia contratar um trabalhador a tempo parcial de 16 horas para a substituir ao sábado e ao domingo, sem pormos em causa a rentabilidade e viabilidade da loja, que se traduzem em exigências imperiosas do funcionamento da empresa em geral e do estabelecimento em particular.

Por isso, pomos, desde já, à consideração de V. Exa. a proposta do referido horário a tempo parcial.

Por fim, resta-nos referir que o pedido apresentado por V. Exa. não foi feito em conformidade com os requisitos previstos no artigo 57.º/1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, por V. Exa. pretender impor ao seu empregador um regime de horário, alegadamente flexível, demasiado longo, pois sete anos, no mundo conturbado em que vivemos atualmente, é um limite que contende com a livre iniciativa económica do empregador.

Em segundo lugar, porque V. Exa. limitou-se a declarar que 'o menor vive apenas na habitação com a requerente' juntando um documento emitido pela Autoridade Tributária e Aduaneira, que certifica que o domicílio fiscal de ... é na ...

Porém, nos termos do art.º 57.º/1, alínea b) deveria ter apresentado 'declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação'.

Por último, também não nos deu qualquer informação sobre o progenitor do menor, nomeadamente se está inibido de exercer o poder parental.

O que nos leva a concluir que V. Exa., ao não cumprir o procedimento a que estava

obrigada, tomou o seu pedido inválido.

Pelo que reiteramos a nossa intenção de não a autorizar a trabalhar no regime de horário flexível por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Apenso ao processo, o empregador também não juntou mais documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

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

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

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente

definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora requer que o seguinte horário de trabalho: de

segunda a sexta-feira, das 10 às 14 horas e das 15 às 19 horas, com pausa para descanso das 14 às 15 horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de cinco anos.

2.18. E refere, como prazo para duração do pedido, o limite máximo permitido por lei, ou seja, o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

2.19. A requerente menciona ainda expressamente que «o menor vive apenas na habitação com a requerente».

2.20. À partida, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.21. Por seu turno, na intenção de recusa, o empregador alega os seguintes motivos para indeferir a pretensão da requerente:

- Desconformidade do requerido com um «verdadeiro» horário flexível; e
- Exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Analisando cada argumento individualmente, pela ordem em que surgem na intenção de recusa, o primeiro improcede para os efeitos ora em análise, porquanto o pedido da requerente conforma de facto um horário flexível, tal como este regime especial de trabalho foi concebido pelo legislador.

2.23. Com efeito, 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 trabalho/família, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, conquanto essa indicação respeite o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.24. Assim, a orientação que tem vindo a ser seguida pela CITE é no sentido de a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude horária diária em que pretendem exercer o seu trabalho, compatibilizando-o com a sua família. Isto 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, já que este tem o dever de facilitar aquela conciliação, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.

2.25. Esta modalidade especial de trabalho surge como resposta à necessidade de pais/mães trabalhadores/as 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade, e que aqui encontram tutela especial.

2.26. Em suma, os três requisitos a que a lei obriga para que um pedido de horário flexível seja válido são:

- Indicação do horário que o/a requerente pretende praticar;
- Prazo para que o solicitado perdure; e
- Declaração de conteúdo equivalente à constante da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

E, como já foi referido supra, nos pontos **2.16.** a **2.20.**, a trabalhadora reuniu as três condições legalmente demandadas.

2.26. O segundo argumento improcede também, uma vez que não basta ao empregador invocar «exigências imperiosas do funcionamento da organização» para que a intenção de recusa seja válida.

2.27. Pelo contrário, ao empregador é exigível que prove, através de um raciocínio silogístico, que o facto de conceder à requerente o horário por esta solicitado é causa direta de a loja onde a mesma labora se ver impossibilitada de funcionar normalmente.

2.28. Argumento este que o empregador, manifestamente, não faz.

2.29. Quando o departamento de Recursos Humanos do empregador procura distribuir os horários de trabalho de forma equitativa, não pode olvidar que há trabalhadores/as que, por lei, são sujeitos de direitos especiais, como no caso em apreço.

2.30. Com efeito, dos artigos 56.º e 57.º do CT resulta que trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos a cargo têm a faculdade de solicitar um horário flexível, que tem por

meta conciliar o trabalho com a família.

2.31. Sendo que os direitos especiais têm prevalência sobre o direito geral, ou seja, trabalhadores/as como a requerente em questão, pela condição em que se encontra(m), podem e devem ser positivamente discriminados/as.

2.32. Isto significa que, na atribuição do horário de trabalho da trabalhadora em causa se deve ter em atenção o facto de esta ter a seu cargo um filho menor de cinco anos de idade, que manifestamente não é autónomo o suficiente para tratar de si mesmo, pelo que carece de acompanhamento dos/as progenitores/as.

2.33. Mais se diga que não são os/as colegas da requerente que têm de aceitar trocar de horário com aquela, pois – como o próprio empregador refere – a lei confere-lhe poderes de direção, nos quais se inclui o de elaborar os horários de trabalho.

2.34. O argumento da pandemia é irrelevante para o caso em apreço, porquanto nenhuma lei aprovada pelo Governo desde o início da mesma interfere com os direitos parentais no sentido de os restringir, pelo contrário. Assim sendo, com certeza não será o empregador a fazê-lo.

2.35. Muito menos importa discutir as alterações horárias a que a loja onde a requerente trabalha já foi sujeita devido à Covid. O que verdadeiramente importa é que, neste momento, o que a trabalhadora pede é exequível – pelo que nos é dado a concluir, através da listagem que o próprio empregador remete na intenção de recusa.

2.36. Dessa mesma lista é possível aferir que a requerente tem mais seis colegas a praticar horários de 40 horas semanais, sendo que ... e ... praticam horários rotativos e ... e ... fazem exatamente o mesmo horário que a requerente solicita.

2.37. Independentemente do motivo por que assim é, se a estas duas colegas é possível fazer o horário das 10 às 19 horas com uma hora de pausa para refeição, à requerente também terá de ser, sob pena de se estar violando de forma grosseira o princípio da igualdade, vetor fundamental de um estado de Direito como Portugal.

2.38. No limite, se não for possível ao empregador atribuir na totalidade o horário das 10 às 19 horas às três trabalhadoras, terá de dá-lo a todas na mesma percentagem, para que todas sofram igual prejuízo.

2.39. Com efeito, os horários flexíveis não têm prioridade de antiguidade dos/as trabalhadores/as, da data de realização do pedido, do número ou da idade da(s) criança(s). O que releva é que todos/as os/as sujeitos/as deste direito o vejam assegurado na mesma proporção, para que se possa verificar um tratamento equitativo por parte do empregador.

2.40. Dado o exposto nos pontos **2.36.** a **2.39.**, facilmente se compreende a desnecessidade de perorar sobre o argumento da eventual redução horária da requerente para que o empregador possa contratar um/a substituto que cubra os períodos a descoberto.

2.41. Por último, embora não menos importante, realce-se – quer a desnecessidade, quer a gravidade - da última nota aduzida pelo empregador na intenção de recusa: «Por último, também não nos deu qualquer informação sobre o progenitor do menor, nomeadamente se está inibido de exercer o poder parental».

2.42. Desnecessária porque, se o empregador ler atentamente a lei, o artigo 56.º/1 do CT não podia ser mais claro quando refere: «O trabalhador com filho menor de 12 anos [...] que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos».

2.43. O que torna completamente sem sentido a exigência feita, uma vez que este direito pode ser exercido por ambos os progenitores de forma cumulativa.

2.44. Grave porque o empregador não pode nem deve imiscuir-se desta forma na vida privada/familiar da trabalhadora, não lhe cabendo saber nada para além do estritamente necessário para o bom desempenho das funções profissionais prestadas.

2.45. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 1 DE SETEMBRO DE 2021.