

PARECER N.º 509/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/2641/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.09.2021, 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 sub-responsável de uma loja daquela organização.

1.2. A 24.08.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, XXX [...], 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 um ano, em que o horário de saída não exceda as 18:30 [...]. Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com o menor».

1.3. PMP, em 13.09.2021, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora nos termos abaixo transcritos:

«[...] Pese embora a XXX considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...] Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...] (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua



atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].

V. Exa. indicou que pretende um horário que não exceda as 18:30, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, consultável em www.dgsi.pt perante um pedido de horário fixo, na qual se refere que [...]

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Sub-Responsável de loja no estabelecimento XXX. A Loja está aberta ao público todos os dias entre as 10 e as 22 horas, encerrando às 23 horas às sextas-feiras e sábados.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão.

Isto posto:

- 1. A loja tem 3 trabalhadores a tempo inteiro (onde se inclui V. Exa. e a Responsável de Loja) e 5 a tempo parcial (com um período normal de trabalho de 20 horas semanais).*
- 2. Existe atualmente uma trabalhadora com acordo de horário no seguimento de um pedido de horário flexível, que implica que o seu horário não possa ser organizado após as 19 horas, e uma outra trabalhadora com dispensa diária para amamentação e dispensa trabalho no período noturno.*
- 3. Na prática, isto implica que a loja tenha atualmente dois trabalhadores cujo horário não pode ser organizado após as 18 horas.*
- 4. Os restantes trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 5. V. Exa. desempenha as funções de Sub-Responsável de Loja que, além das tarefas*

principais e acessórias relacionadas com vendas, implica o apoio na gestão operacional e coordenação da equipa e atividade comercial, enquanto figura de suporte à Responsável de Loja.

6. As funções referidas implicam o apoio na distribuição de tarefas aos trabalhadores, supervisão, acompanhamento, garantir os procedimentos administrativos e financeiros da loja, dar suporte aos processos de gestão e venda, garantir a implementação do visual merchandising e das campanhas promocionais e, quando necessário, substituir a Responsável de Loja na sua ausência.

7. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários.

8. Relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro, os horários praticados são os seguintes:

a. 9:30 às 18:30 (Abertura)

b. 10:30 às 19:30 ou 11 às 20 horas (Intermédio)

c. 13:30 às 22:30 ou 14:30 às 23:30 (Fecho)

9. Por sua vez, os trabalhadores a tempo parcial apresentam uma maior diversidade de horários, por forma a dar resposta aos períodos de maior afluência.

10. A loja não poderá abrir ao público se tiver menos do que 3 trabalhadores a tempo inteiro (ou o equivalente a 3 trabalhadores a tempo completo, nomeadamente quando são alocados trabalhadores a tempo parcial), sendo o número mínimo ideal, para garantir os níveis de serviço, o equivalente a três trabalhadores a tempo inteiro e um a tempo parcial.

11. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a este número, a loja não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento, incluindo procedimentos legalmente impostos.

12. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias entre as 17 e as 20 horas.

Ora,

13. V. Exa. pretende um horário fixo, organizado até às 18:30.

14. Atendendo ao contexto, nomeadamente quanto funções desempenhadas por V. Exa., a loja tentou chegar a um acordo com V. Exa. no sentido de alcançar uma solução equilibrada.

15. No entanto, e apesar de todos os esforços envidados pela loja, não foi possível alcançar um acordo, pelo que a loja se viu obrigada a avançar com a intenção de recusa.

16. Com efeito, e aludindo ao n.º 2 do art.º 57.º do CT, a presente intenção de recusa fundamenta-se quer na existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer na impossibilidade de substituição de V. Exa.

17. Conforme já se indicou, V. Exa. desempenha as funções de sub-responsável de loja,

nas quais se compreendem processos e tarefas que não podem ser realizadas por nenhum outro trabalhador, com exceção da Responsável de Loja.

18. Ou seja, para além das tarefas relacionadas com vendas, reposição e atendimento ao cliente, que com apenas duas pessoas em loja não fica salvaguardado, é necessário assegurar o acompanhamento e monitorização da equipa, que apenas pode ser realizado por V. Exa. ou pela Responsável de Loja.

19. Assim, se lhe fosse atribuído o horário de abertura (até às 18:30), isso significa que no período remanescente, e salvo se a responsável de loja não estiver presente (ex. motivo de férias ou gozo de dias de descanso), não existirá quem consiga assegurar as tarefas anteriormente identificadas.

Por outro lado,

20. A atividade em causa centra-se nas vendas e no atendimento personalizado ao cliente.

21. Deste modo, a disponibilidade, qualidade e rapidez são determinantes para garantir a satisfação dos clientes.

22. Atualmente, os horários e a gestão adotados permitem dar resposta aos períodos de maior afluência de clientes, que são também as alturas em que os trabalhadores recebem mais solicitações.

23. Por forma a avaliar a atribuição do horário, foram feitas várias análises e simulações, mesmo com a alteração do esquema organizativo da loja, tudo no sentido de tentar aceder ao seu pedido.

24. Nas atuais circunstâncias, o número de trabalhadores existente em loja é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento, verificando-se já algumas dificuldades na definição do horário, especialmente quando existem outros trabalhadores de férias ou que estejam a faltar.

25. Quanto ao funcionamento da loja, são necessários 3 trabalhadores a tempo inteiro para que possa funcionar em termos mínimos, embora neste esquema se verifique já com prejuízo para o seu normal funcionamento.

26. Por isso, idealmente a loja necessita do equivalente a 3 trabalhadores a tempo inteiro e um a tempo parcial.

27. Adicionalmente, no quadro de pessoal da loja conta-se com a dificuldade adicional na gestão dos horários relacionada com a existência de uma trabalhadora com acordo de alteração do horário de trabalho e uma trabalhadora com dispensa diária para amamentação, o que na prática implica que já existam dois trabalhadores que não prestam a sua atividade após as 18 horas.

28. Acresce a tudo isto que, por força das medidas relacionadas com a pandemia provocada pela COVID-19, existe um conjunto de tarefas adicionais que têm de ser realizadas, nomeadamente o controlo de entradas, desinfeção dos espaços (em

particular os provadores, entre utilizações), entre outras, que implica a alocação de mais trabalhadores do que o habitual.

29. A fim de avaliar o real impacto, foi feita uma simulação para avaliar como seria o mês de outubro com a atribuição do horário solicitado por V. Exa., num contexto em que a loja passaria a contar com menos 1 trabalhador a tempo parcial (por motivo de caducidade do contrato).

30. Após essa análise, conclui-se, por exemplo, que com a atribuição do horário passariam a existir vários períodos em que a loja teria apenas 1 pessoa por um período longo, o que não permitiria dar resposta ao fluxo habitual em loja.

31. Além disto, por força da rotatividade dos dias de descanso, da obrigação de garantir o descanso entre jornadas e em alturas de gozo de férias, a loja não contaria com um quadro de pessoal suficiente para garantir o período após as 18:30, já que 3 pessoas, num quadro de pessoal de 7 pessoas, apenas fariam horário de abertura.

32. Em face do exposto, a loja não poderá atribuir o horário solicitado, pois implicaria um prejuízo sério para a loja.

33. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

Em suma,

34. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

35. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria em relação à sua imagem, mas sobretudo quanto às vendas.

36. Adicionalmente, se a XXX lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

37. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

38. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho [...]».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. 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 menor de 12

anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele 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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização 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. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT.

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele 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 fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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 filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita horário flexível «em que o horário de saída não exceda as 18:30».

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de «prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos».

2.18. E indica como prazo para que o solicitado perdue um ano.

2.19. A requerente refere ainda expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Pedido não enforma um verdadeiro horário flexível;
- Exigências imperiosas do funcionamento da organização; e
- Insubstituibilidade da trabalhadora.

2.22. Argumentos todos eles improcedentes, cujos motivos se passarão a explicar em seguida pela ordem com que foram invocados pelo empregador.

2.23. Em primeiro lugar, como já foi – aliás – referido no ponto 2.20. do presente parecer – o solicitado pela trabalhadora cumpre com os três requisitos legais impostos pela lei, i.e., horário que quer praticar (definível pela positiva ou pela negativa, uma vez que nada é dito a este respeito pelo legislador), tempo por que quer fazê-lo, e declaração de autoria própria de que vive com o/a(s) menor(es) em comunhão de mesa e habitação – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

2.24. A única especificidade que a trabalhadora, pelo facto de laborar por turnos, tem de observar, impreterivelmente, é a escolha de um turno existente e praticado, efetivamente, na organização. O que faz – mais uma vez – pela negativa, mas a lei nada obsta a esse respeito – já que o turno de abertura é das 9:30 às 18:30 e é este o limite horário que a trabalhadora solicita sair.

2.25. De realçar que o faz por apenas 12 meses, sem se ater aos dias úteis nem se eximindo de trabalhar aos feriados.

2.26. Relativamente a eventuais exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador invocar um dos dois fatores admissíveis por lei para indeferir um pedido de horário flexível; é ainda preciso que o(s) fundamente de

modo detalhado, de maneira a que exista um nexo de causalidade entre a razão apontada e a respetiva consequência.

2.27. Por outras palavras, não é suficiente que o empregador argumente, no caso concreto, que a combinação de trabalhadores/as com e sem termo não lhe permitem manter o funcionamento regular da Loja, logo, impedem ao deferimento do requerido pela trabalhadora.

2.28. Desde logo, porque – o próprio empregador o admite – já deferiu o pedido de horário flexível a outro/a colega da requerente. Ora, não o fazer também a ela, enformaria uma violação grosseira do princípio da igualdade, postulado no artigo 13.º da CRP e transversal a toda a legislação laboral, que obriga o empregador a tratar de forma idêntica situações iguais e de forma distinta situações diferentes.

2.29. Ora, destarte a dispensa para amamentação de que goza uma segunda colega da requerente, o facto de haver outra pessoa a gozar de horário flexível obriga, desde logo, o empregador a conceder também este direito à trabalhadora em causa.

2.30. E nem se alegue que a mesma é insubstituível - o que nos conduz ao terceiro e último argumento aventado pelo empregador na sua intenção de recusa.

2.31. Antes de mais, porque isso não é verdade – acima da sub-responsável de loja, existe sempre a responsável de loja, como o próprio empregador, de resto, admite, no ponto 17 da intenção de recusa.

2.32. Em seguida se realce que um direito de que a trabalhadora é titular de gozo por 12 anos apenas está sendo pedido por 12 meses. Será assim tão penoso, para a responsável de loja, ficar sozinha nas suas tarefas de gestão da Loja em causa, após as 18:30, por um ano? Pensamos que não.

2.33. Até porque, por mais que o empregador alegue que o pico de vendas se situa fora do horário requerido, não só não prova isso mesmo documentalmente, como também não demonstra que as funções de sub-responsável de loja são maioritariamente desenvolvidas após as 18:30.

2.34. Reformulando: que problema tem, atribuir sempre à requerente o turno da abertura, desde que ela cumpra as suas funções profissionais nesse intervalo de tempo? A responsável de loja colmatará os períodos a descoberto pela trabalhadora em causa,

repita-se, por um ano. A Loja não fica, de forma alguma, sem gestora. Onde, não se antevê prejuízo algum para o empregador.

2.35. Duas reflexões finais: a primeira para a alegada questão das faltas e férias. Este é um assunto da responsabilidade exclusiva do empregador, vide, da sua gestão corrente, que não pode prejudicar, em tempo algum, trabalhadores/as especialmente protegidos/as, como é o caso dos/as cuidadores de menores de 12 anos de idade.

2.36. Se/quando o empregador se vir a braços com a gestão da Loja por ficarem turnos a descoberto devido à concessão do mesmo horário flexível a várias trabalhadoras, aquilo que terá de fazer é aplicar a teoria da rotatividade, retirando a todas o gozo do turno pretendido na mesma medida, para que todas as interessadas nesse mesmo turno o possam aproveitar na mesma proporção. Só desta forma se respeitará inteiramente o princípio da igualdade, princípio basilar do estado de Direito democrático que é Portugal.

2.37. Em segundo lugar, a referência à questão da pandemia que assola Portugal e o mundo desde 2020. Aqui, convém realçar que em legislação especial alguma produzida, aprovada e publicada durante a Covid os direitos parentais foram cerceados, pelo contrário; assim sendo, se não o fez o Governo, não é admissível que o faça o empregador alegando o mesmo motivo.

2.38. 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 a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

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 13 DE OUTUBRO DE 2021