

PARECER N.º 476/CITE/2023

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 nº CITE-FH/2015/2023

I – OBJETO

1.1. No dia **24 de abril de 2023**, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **23 de março de 2023**, nos seguintes termos:

“(...) A Requerente, bem como os demais colegas, foi confrontada com a comunicação, por parte da empresa, do encerramento definitivo do Infantário ..., com efeitos já no próximo ano lectivo.

A empresa sugere como alternativas duas instituições (... e ...) cujo horário, com extensão, abrange somente o período compreendido entre as 07h00 e as 19h30, de 2ª a 6ª feira.

Acresce que, a empresa refere que estas sugestões só são assumidas para o próximo ano lectivo.

A Requerente tem um filho, (...) , nascido a 11 de Dezembro de 2020, (cf. assento de nascimento que se anexa), que frequenta o Infantário ...

Sabendo-se que as alternativas, que nem são garantidas, abrangem apenas o período diário de 11,5 horas, que não coincidem com a janela de horários que a empresa pratica para a categoria profissional de ...,

Vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, realizar novo requerimento para atribuição de flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente ao filho menor (...) com efeitos a partir de 26 de Abril de 2023.

Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al b) do CT, declara:

- a) Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;
- d) Que o outro progenitor, (...) , que também é trabalhador da ..., ... com o nº ..., trabalha por turnos, não trabalha a tempo parcial, nem está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Que o filho frequenta o Infantário ..., aberto 24 horas/dia, 7 dias/semana;
- f) Que a ... comunicou o encerramento definitivo do referido infantário;

g) Que a ... assumiu no Ponto 12.2. do Acordo celebrado com o ..., datado de 22 de Janeiro de 2023, que, “No caso de o infantário ser encerrado pela ..., a Empresa aceitará os pedidos de horário flexíveis que venham a ser apresentados, desde que cumpridos os requisitos legais previstos no Código do Trabalho ou no Acordo de Empresa, a todos aqueles cujos filhos estejam ou já tenham frequentado o mesmo.”

A Requerente, para efeitos do disposto nos n.º 2 e 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a ... no máximo até às 18h00

ii) Duração máxima de ... planeada de 9h00;

iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o ... ser superior a 11 horas;

iv) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do ...) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º ..., de ...)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, face à comunicação de encerramento definitivo do Infantário, acrescida da circunstância de o pai trabalhar a tempo integral, o que torna difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, não dispondo, com especial relevo aos dias de semana, de qualquer apoio familiar ou outro. (...)

1.3. Por correio electrónico, de **13 de abril de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(...) Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos:

1. O horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

i. Apresentação a partir das 10h e chegada a ..., no máximo até às 18h;

ii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 18h;

iii. Não ser programado bloco mensal de assistências.

Tudo com início a 26 de Abril de 2023.

Sucede que este pedido não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...

Ora, nos termos do artigo 56. do CT: “Entende-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.”

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT:

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.

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento.

Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56. do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, contudo, não lhe cabe, nem pode requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n. 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, neste caso, a ... Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.

Uma vez corrigido o pedido, a ... irá pronunciar-se.

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...

Note que as funções de ..., quer técnico, quer de ... não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.

Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um “horário de trabalho” nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação ...).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (...) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n. ... de ...

Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores,

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (...) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...

Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal ..., mormente o Decreto-Lei ... de ... (...) e o Regulamento (UE) n.2 .../...da Comissão de ... - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da ... não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de ..., plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ..., bem como a horas ... em período noturno.

Com efeito, define o art. 200º, n.º 1, do CT, que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do Período Normal de Trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como descanso semanal». E, o nº2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».

Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de ... — plafonds de horas ..., limites quanto a horas ... em período noturno, limites quanto a horas de repouso após ..., entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo, nem na legislação do setor, nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.

V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., do ..., escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ... decorrentes da legislação suprarreferida.

Este regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

3. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 ..., tal significaria que nesse período a consumiria uma média de 30/35 horas de ...

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ..., já que, só dessa forma (com ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente.

Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.

Adicionalmente, como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... estão integrados em ... com ... fora da ..., que V. Exa. pretende excluir do planeamento. Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um.

Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um «horário flexível» implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os ... para destinos mais próximos da ..., são, muitas vezes utilizados para manter todos os ... produtivos alternando os ... em período diurno com os ... em período noturno - que, como referimos, são limitados a três por semana - por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe. Estando, muitas vezes, em ... — agregados a outros .../...

A desagregação de ... tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes

custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro da reestruturação económica da empresa.

Com efeito, num dia normal, os trabalhadores ... do quadro ..., podem realizar até quatro "...", isto é, quatro ..., podendo a última "... implicar ... fora da ...

Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos ... sofrer um atraso que implique que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongue para além das 18h, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o ... em falta implicar ..., ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implique ..., mas também caso o seu período de serviço de ... se prolongue para além das 18h.

Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que ... fora da ... para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...

O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de “horário flexível” em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2. do Regulamento de Protecção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../..., que já ascendem a 53 trabalhadores ... (entre .../... e ...), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, actualmente, a impedir a concretização de todos os ... sem constrangimentos na operação/cancelamento de ...

Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a ..., no máximo até às 20:00h;
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 09:00h;
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de ... ser superior a 11:00h.
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

Ora, entre as 06:00h e as 06:30h, momento em que a ... opera, diariamente, entre 10 e 16 ..., estes trabalhadores não estão disponíveis, tendo a ... de providenciar pela sua substituição. Recorde-se que, nos termos do ... anexo AE .../..., estes ... ainda são considerados como sendo realizados em período noturno, o eu muito esgota a utilização dos ... disponíveis.

Adicionalmente, em destinos como ..., a ... terá de substituir ... a meio da ... para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ... com ... e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ... que irão operar estes ..., em substituição dos que beneficiam do “horário flexível” ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ... noturnos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também, os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem voar com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de horários flexíveis e a amamentação “ocupam” certas faixas horárias. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas ... (designadamente os *per diems*) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ... (...), os ..., que efetuam ... legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ...-... (...)

- ...) ou ...-... (... - ...). Ora, estes ... implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma ...). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ... terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir ... afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas acima, também a produtividade e a taxa de utilização desses ... sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização de ... em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as ... que impliquem ... ou períodos noturnos.

Mais, a partir de Maio de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 665 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... têm, nos termos do AE .../..., de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 ... Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixará de ser elegível para a quase totalidade dos 470 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ... consegue encontrar um substituto de V. Exa., atenta a franca escassez actual de recursos humanos — i.e., ...

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com ... do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ...

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h e as 10h, nem prescindir das ... fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de ...

Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de ((horário flexível» formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa. (...))”

1.4. No dia 17 de abril de 2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“(...) Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Foi requerida a atribuição de um horário flexível, similar ao praticado na empresa para as situações de amamentação nos seguintes moldes:

“Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime ...), nos seguintes termos:

- 1) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a ... no máximo até às 18h00.
- ii) Duração máxima de ... planeada de 9h00;

iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o ... ser superior a 11 horas;

iv) Durante este período, a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do ...)

(tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 28 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)”

Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art. 56.º do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.

Caberá sempre à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação ... aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.

A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Sem conceder, cumpre realçar que V.s Ex.as comunicaram o encerramento definitivo do Infantário ..., com efeitos já no próximo ano lectivo,

Bem sabendo que a ... assumiu no conto 12.2. do Acordo celebrado com o ... datado de 22 de Janeiro de 2023, que, “No caso de o infantário ser encerrado pela ..., a Empresa aceitará os pedidos de horário flexíveis que venham a ser apresentados, desde que cumpridos os requisitos legais previstos no Código do Trabalho ou no Acordo de Empresa, a todos aqueles cujos filhos estejam ou já tenham frequentado o mesmo.”

Este é o meu caso.

Razão pela qual, mal se compreende a V. argumentação em apreciação.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Não procedendo o argumento que invocam sobre o esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês.

Não acontece isso com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo desse impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito.

Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira. A título de exemplo, refira-se que o serviço de ... pode ter mais do que uma ... (...), não querendo significar, como pretendem induzir que se resume a um único setor de ... Ex: ...

E todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstam à atribuição de ...

Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado pela ...

Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho”, não abrangendo, portanto, o setor da ..., estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13.º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer

da Empresa, um horário tradicional”, como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na ... é inconcebível usufruí-la “em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada” (art. 47º, nº 3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ...

Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no ... (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável).

Resultando falacioso o argumento e, concomitantemente a exemplificação de que se socorreram, segundo o qual a atribuição deste horário determinaria a impossibilidade do cumprimento do número dias de ... fixado em AE.

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um ..., será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas. Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33a do ..., temos que considerar 95h de ..., ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o ..., preparado para o ..., começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com ..., num período mensal; e 55h num período de semana em termos de ..., período de tempo desde a apresentação de um ... no ... para executar um ... ou séries de ..., sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da ..., uma vez completado o último daqueles.

Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em ... na sua Cláusula 8ª. Desta forma, cai por terra a ideia de um ... só trabalhar 10 dias por mês caso só fizesse ..., já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias. Também não será líquido que em 5 ... se façam 30/35 horas de ... Se considerarmos só as horas de ... os tempos a considerar poderão facilmente situar-se entre as 20/25 horas.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa”.

Mal se compreende aliás, este argumento, quando se trata de um regime (o da amamentação) que vem expressamente previsto num regulamento que foi objeto de negociação entre as partes outorgantes, e, portanto aceite pela ... e considerado como bom, viável e sem as restrições que agora vêm alegadas.

No que a ... respeita, importa também referir que o que a ... refere que está a planear fazer, não estando a executar, é um mero juízo de suposição, sem demonstração concreta de tudo quanto alega.

No entanto, e independentemente disso, cumpre realçar que existem dezenas de ... só de ... no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, ... com ... e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo.

Acresce que os argumentos da ... já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.

Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial. (...).”

1.5. Além do assento de nascimento da criança, junto pela trabalhadora ao pedido inicial, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpra apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 (…);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”*;

2.3. 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 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);

2.4. 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.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

2.8. 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.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento

diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º.3 do mesmo artigo, 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.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece 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 horas”.

2.19. 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.

2.20. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente é mãe de uma criança nascida a 11 de Dezembro de 2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que frequenta o Infantário ..., que, por circunstâncias que lhe são alheias, irá encerrar definitivamente, impondo o recurso a estabelecimentos alternativos cujo período de funcionamento abrange apenas o período diário de 11,5 horas, que não coincidem com a janela de horários que a empresa pratica para a categoria profissional de ...

3.2. Neste contexto, a trabalhadora solicita, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, até aos 12 anos do filho e com efeitos a partir de 26 de abril de 2023, propondo a elaboração de horário em moldes similares aos horários elaborados para as trabalhadoras que beneficiam de dispensa para a amamentação, e que contemplam a possibilidade de realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a ... no máximo até às 18h00
- ii) Duração máxima de ... planeada de 9h00;
- iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o ... ser superior a 11 horas;

iv) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do ...) (tudo, cf. al. a) do n° 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n° ..., de ...)

3.3. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56° e 57° do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

3.4. A entidade empregadora recusa o pedido alegando, por um lado, que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da ... (designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

3.5. Entendemos, porém, que, por um lado, tal interpretação não tem correspondência na letra da lei, e que, por outro, se trata de uma solução interpretativa que impõe a exclusão *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º do Código do Trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de ... Tais trabalhadores/as estariam assim impedindo-os/as de solicitar a organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar a todos/as os/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho.

3.6. Ainda que as regras próprias aplicáveis à ... possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

3.7. Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

3.8. A entidade empregadora alega, por conseguinte, que a aceitação do pedido da trabalhadora redundaria na impossibilidade de a mesma trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas, pelo que, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ..., já que, só dessa forma (com ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente.

3.9. Mais alega que, em função de tais restrições, o quadro de ... encontra-se, dimensionado a tal realidade, pelo que, refere, “se um conjunto de trabalhadores (...), apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.” Acresce que muitos dos ... na Europa estão integrados em ... com ... fora da ..., o que, a admitir a possibilidade de atribuir o horário solicitado

pela trabalhadora, implicaria um acréscimo de custos para a ... que se veria forçada a proceder ao pagamento de *per diems* a dois ... e não apenas a um.

3.10. Adicionalmente refere que não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com ... do setor ou série de setores nos quais a trabalhadora se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que solicitado, bem como não consegue assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ...

3.11. Ora, “[a]s 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”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

3.12. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e 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.

3.13. Analisada a intenção de recusa consideramos, porém, que as circunstâncias genéricas e abstratas alegadas para fundamentar as exigências imperiosas de funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível, não se mostram suficientemente concretizadas para que delas se possa inevitavelmente inferir que tal atribuição reveste um ónus inexigível à entidade empregadora.

3.14. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar

da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

3.15. Com efeito, a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

3.16. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

3.17 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.

3.18. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

3.19. Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma

espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

3.20. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

3.21. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve 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 EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.