

PARECER N.º 634/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3021-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.06.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta documento rececionado na entidade empregadora em 05.05.2023, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu, ... com cartão de cidadão numero ... e contribuinte ..., ... como numero mecanográfico ..., a exercer funções no serviço ..., venho por este meio solicitar a Vossa Excelência a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º e do artigo 35º do código de trabalho alínea p, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, e a exercer as minhas responsabilidades familiares aos meus filhos menores (...: data de nascimento - 30/10/2016 e ...: data de nascimento - 27/10/2022), pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerimento da flexibilidade de horário nos seguintes termos:

Regime de horário flexível (art.º 56.º e 57.º)

- Segunda-feira a sexta-feira (dias úteis): turno de manhã (8h-15h).

Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, sua mãe e com o outro progenitor dos menores, seu pai.

Envio em anexo o comprovativo do horário de trabalho do outro progenitor das crianças que comprova que realiza trabalho por turnos com escala de serviço rotativa mensal na categoria de ...

(...).”

1.3. Por correio eletrónico datado de 25.05.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

ASSUNTO: *Comunicação Deliberação pedido do horário de trabalho em regime de horário flexível com Responsabilidades Familiares - ...*

Exma. Senhora,

Vimos, por este meio, comunicar a V. Exa. que é intenção do Conselho de Administração deste Centro Hospitalar, não autorizar a prática do horário solicitado, de acordo com a deliberação deste, de 18 de maio de 2023, que a seguir se transcreve:

DELIBERAÇÃO

Veio a trabalhadora, ..., requer autorização para trabalho a tempo flexível, como seguinte horário: de segunda a sexta feira, das 8h00 às 15h00, excluindo os fins de semana ou dias de feriados.

Neste âmbito, foi solicitado ao Enfermeiro Chefe do Serviço de ..., Enf.º ... para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo:

O Serviço de ... funciona 24 horas por dia e atende doentes emergentes e Urgentes, trata-se de um serviço multidisciplinar e multiprofissional, que tem como objetivo, a prestação de cuidados de saúde em todas as situações enquadradas nas definições de urgência e emergência médicas.

Atualmente o corpo de enfermagem é constituída por 86 enfermeiros, 10 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) e 76 em Contrato Individual de Trabalho (CIT) dos quais:

- 72 Enfermeiros do Quadro (CTFP ou CIT sem Termo);
- 2 Enfermeiros, ausentes a tempo inteiro (cedência de interesse publico ao organismo da OE e outro ao Centro de Formação do ... no projeto da Escola de Formação do ...);
- 1 Enfermeira, com redução de horário (meio horário);
- 4 Enfermeiros, com dispensa de trabalho noturno por idade;
- 2 Enfermeiros, com dispensa de trabalho noturno por doença (Med. Trabalho);
- 6 Enfermeiros, com horário flexível;
- 8 Enfermeiros, com horário de dispense para amamentação ou aleitação;
- 4 Enfermeiros, ausentes por gravidez de risco/licença de maternidade ou baixa prolongada.
- 14 Enfermeiros CIT em regime de contrato com termo.

Colaboram ainda com o ... 8 Enfermeiros em regime de prestação de serviços com disponibilidade de turnos em horas extras, pertencentes a outros Serviços do ... dos quais:

o 8 Enfermeiros em prestação de serviços:

- 7 Enfermeiros CIT, pertencem a outro serviço e colaboram no ... com a disponibilidades de turnos;
- 1 Enfermeira CIT com termo, pertence a outro serviço do ... que colabora por disponibilidade de turnos.

Por cada turno estão destacados os seguintes enfermeiros (com o respetivo prolongamento ou entrada antecipada, de modo a acautelar os horários de amamentação ou aleitação):

- 14 Enfermeiros no turno da Manhã (08:00 as 15:15);
- 14 Enfermeiros no turno da Tarde (15:00 as 22:15);
- 11 Enfermeiros no turno da Noite (22:00 as 08:15).

Atualmente o serviço está dividido nas seguintes áreas, as quais estão alocados os seguintes Enfermeiros:

1. Triagem 1 (1 Enfermeiro) - funciona 24 horas;
2. Triagem 2 (1 Enfermeiro) - funciona 14 horas;
3. Sala de Emergência (1 Enfermeiro de sala ativada, nos restantes períodos este enfermeiro colabora na Área ...);

4. Área de Cirurgia e Ortopedia (2 Enfermeiros);

5. Área ... respetivamente:

o Turno Manhã e da Tarde: 2 Enfermeiros;

o Turno da Noite: 1 Enfermeiro;

Ressalvo que, as sucessivas determinações do CITE nos seus pareceres desfavoráveis à intenção de recusa formulada pela instituição hospitalar (...), e a funcionar com um número elevado 11 de colaboradores em horário "flexível" em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias, acrescido da não substituição atempada por parte da tutela dos elementos em falta, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 h por dia, todos os dias do ano, colocando em causa o funcionamento da instituição e do ..., o que nos permite fundamentar a recusa do pedido com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da instituição, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no ..., para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários 'flexíveis de manhãs' (8:00-15:00), e/ou 'em dias úteis' que são solicitados por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual cenário do serviço (6 Enfermeiros com horário flexível; 8 Enfermeiros com horário de dispensa para amamentação ou aleitação não nos permite dar parecer favorável ao pedido de flexibilidade solicitado, estando as manhãs já repletas pelos diversos horários flexíveis e de amamentação requeridos.

Compreendemos as razões do seu pedido, ao solicitar um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as Enfermeiras da equipas, do ... em condições familiares semelhantes às suas, visto que os restantes elementos já estão sobrecarregados a realizar os restantes turnos das Tardes, Noites e Fins de semana, e os turnos da manhã já estarem atribuídos aos diversos horários flexíveis e de amamentação.

A enfermeira ... no seu pedido e sendo profissional de saúde, reconhece as necessidades atuais da instituição e das suas dificuldades e escassez dos recursos humanos, perante isto e sabendo que no Artigo 56.º do código do trabalho no seu ponto 1: "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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", questiona-se a possibilidade do outro progenitor solicitar o respetivo pedido de flexibilidade de horário no seu local de trabalho.

Posto isto, o horário requerido pela trabalhadora pode inviabilizar a adequada capacidade de resposta assistencial do serviço, pondo, assim, em causa o funcionamento do mesmo e desta instituição.

A Trabalhadora ... tem a categoria profissional de enfermeira do Serviço de ..., que funciona 24 horas por dia e atende doentes emergentes e Urgentes, trata-se de um serviço multidisciplinar e multiprofissional, a sua missão é a prestação de cuidados de saúde em todas as situações enquadradas nas definições de urgência e emergência médicas.

Face à demonstração objetiva e inequivocamente do Enfermeiro Chefe do Serviço de ... entende o Conselho de Administração que está preenchido a condição prevista no Artigo 57.º n.º 2 que, excepcionalmente, inviabiliza a atribuição do horário flexível.

A falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na informação do serviço, a atribuição de mais um horário flexível inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial. Situação esta agravada pela impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da instituição, conforme resulta do n.º 3, do artigo 17.º do Estatuto do SNS, que passamos a transcrever:

“... É da competência do órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimentos de saúde integrados no setor empresarial do Estado a celebração de contratos de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, sempre que esteja em causa o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e no plano de atividades e orçamento aprovados.”

Todavia, o plano de atividades e orçamento para o ano de 2023, ainda, não foi aprovado.

O Conselho de Administração do ... procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade imperiosa de evitar que os serviços da instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o ..., tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização).

Acontece, porem, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser "sacrificados" outros trabalhadores com um numero excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127.º n.º 3, Artigo 212.º n.º 2 b) e Artigo 221º n.º 2 todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/as trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, como correspondente principio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa.

Neste sentido vai o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré".

Nos termos do artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário".

Os "limites" referidos no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho são os que lhe são fixados pelo empregador, ao abrigo do n.º 3 desse mesmo artigo, cabendo ao empregador elaborar um horário flexível que deve conter:

a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.

Assim sendo, no horário flexível, quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.

Posto isto, somos a concluir nos termos do acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1: "As exigências imperiosas do funcionamento da empresas 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.

Ademais, nos termos do n.º 1, do artigo 57.º do Código de Trabalho, a trabalhadora não faz qualquer prova:

a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i). Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Como também, a trabalhadora não faz qualquer prova que o outro progenitor se encontra ao mesmo tempo a laboral, impedindo-o, assim, de exercer as suas responsabilidades parentais.

Em face do supra exposto, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível. Deve a trabalhadora ser notificada desta intenção e solicitado, nos termos legais, o devido Parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

(...)"

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Exma. Senhora Diretora do Serviço de Recursos Humanos do ...

... requereu a atribuição para trabalho a tempo flexível, com o horário:

- de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 15h00, excluindo os fins de semana ou dias de feriados.

Lograram V. Exas. manifestarem a intenção de indeferir solicitação, invocando argumentos com os quais a requerente não se pode conformar, pelo que, nos termos do nº 4 do 57.º do Código de Trabalho, faz questão de a eles se opôr, direta e especificamente:.

1 - Dizem V. Exas. que ao Chefe ..., Enf.º... para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo: "O Serviço de ..., (...) funciona 24 horas por dia e atende doentes emergentes e urgentes, trata-se de um serviço

multidisciplinar e multiprofissional, que tem como objetivo, a prestação de cuidados de saúde em todas as situações nas definições de emergência médicas”.

médicas. "

2 - Seguidamente procedem a uma exaustiva descrição dos horários de 86 enfermeiros, no sentido de justificar tal recusa.

3 - Dando de barato que tal situação possa não ter sido atualizada desde a recusa do pedido de mobilidade feito por outro trabalhador, nada disso pode obstar ao direito da trabalhadora, quando a mesma prova que não consegue, de todo, conciliar a vida familiar com o trabalho.

*4 - E muito menos depois de esse Centro Hospitalar, em novembro último, ter **recusado pedido de Mobilidade para o de ...** onde a trabalhadora tem toda uma retaguarda familiar, aí reside toda a sua família, a começar seus pais.*

5 - Com efeito,

- Tendo a trabalhadora dois filhos muito pequenos, um rapaz com 6 anos e uma menina de 11 meses;*
- Sendo que o pai de seus filhos, ..., com a categoria de enfermeiro, trabalha no Hospital ..., em mobilidade de horário por turnos com escala de serviço rotativo mensal;*
- Sendo obrigada a estar longe da cidade onde tem retaguarda familiar por indeferimento do seu pedido de mobilidade: e*
- Coartando esse hospital a possibilidade de beneficiar de um direito que, pela exaustiva demonstração que foi feita, não foi coartada a colegas que estão, com toda a certeza, em melhor situação,*

*6 - Está-se a impedir a trabalhadora de trabalhar, sendo que, ao decidir pelo indeferimento do seu pedido, esse Centro Hospitalar está a violar, manifestamente, o **princípio da igualdade** e a violar um dos maiores princípios da tão preconizada agenda de trabalho digno - **a conciliação do trabalho com a vida familiar**.*

7 - E não se diga como fazem V. Exas. que, “... apesar da Gestão Integrada que é feita no ..., para tentar satisfazer o número de horários 'flexíveis'/de 'manhãs' (8:00-15:00), e/ou 'em dias úteis “que são solicitados por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual cenário do serviço (6 Enfermeiros com horário flexível; 8 Enfermeiros com horário de dispensa para amamentação ou aleitação) não nos permite dar parecer favorável ao pedido de flexibilidade solicitado, estando as manhãs já completas pelos diversos horários flexíveis e de amamentação requeridos. Compreendemos as razões do seu pedido, ao solicitar um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre as Enfermeiras da equipa, do ...

*8 - É que é precisamente pelo motivo de se ter permitido a um e não a outros que, como a requerente, de tudo tem feito para conseguir trabalhar, nomeadamente à disposição para mudar de serviço e/ou solicitando mobilidade para um Hospital onde nem necessitaria de fazer este pedido que **não impera, de todo**, nesse Centro Hospitalar "o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as Enfermeiras da equipa ...".*

9 - Também se diga que “... a atribuição de mais um horário vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos à conciliação da atividade profissional a vida familiar consignada na alínea b) do n.º 1 do 59.º da Constituição da Portuguesa. Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador beneficie de mais um horário flexível, terão que ser “sacrificados outros trabalhadores com um número excessivo

de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar destes trabalhadores, e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127.º n.º 3, Artigo 212.º n.º 2 b) e Artigo 221.º n.º 1 todos do Código do Trabalho, aplicáveis também, aos/às trabalhadores em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, 20 Junho, e, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do 59.º da Constituição da República Portuguesa.”

10 - Então é a Requerente que terá de se sacrificar? Porquê?

11 - E não se pode referir o que tudo isso vai no sentido da jurisprudência invocada, uma vez que os limites a estabelecer pelo empregador de que se fala nos Acórdãos invocados, haverão de ser para todos e, no caso concreto, como V. Exas. dizem para justificar o próprio indeferimento, há muitas enfermeiras a fazer o horário pretendido pela trabalhadora.

12 - Por último, mas não menos importante, alegam V. Exª que nos temos do n.º 1, do artigo 57.º do Código de Trabalho, a trabalhadora não faz qualquer prova: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, b) Declaração da qual conste: i) que menor vive em comunhão mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização de trabalho a tempo parcial. Como também, a trabalhadora não faz qualquer prova que o outro progenitor se encontra ao mesmo tempo a laboral, impendido, assim, de exercer as suas responsabilidades parentais.

13 - *Situação que não é, também, de todo, verdadeira.*

14 - Aquando da entrega do requerimento a trabalhadora, como aliás faz referência no respetivo texto, juntou e agrafou os documentos que, agora, se reanexam, e foram por ela solicitados para o efeito, como se pode inferir pelas datas neles apostas, pelo que não será por falta do cumprimento do estipulado no artigo invocado que se poderá vir a indeferir o mesmo (cfr. cópias dos documentos que foram entregues com o requerimento que aqui se voltam a anexar).

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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/a 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. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. 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 da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado, um horário entre as 8h00 e as 15h00, de 2.ª a 6.ª feira, exceto fins-de-semana e feriados. Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência aos seus filhos com 6 (seis) e 1 (um) ano de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente vem reiterar o pedido formulado.

2.28. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.29. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.30. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

2.31. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa, alegando que o pedido da trabalhadora não é um pedido horário flexível, mas sim, um pedido de horário fixo e na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.32. Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

2.33. Este entendimento teve igualmente colhimento pelos nossos tribunais superiores. Veja-se, entre outros³, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”

2.34. Neste sentido, veja-se, por fim, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário: “*O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.*”

2.35. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.36. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.37. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.38. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á 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”.*

2.39. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as necessários por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.40. Ou seja, a entidade empregadora além de ter indicado todos os turnos existentes no serviço onde a requerente exerce funções e quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada um desses turnos deveria ter indicado quais os períodos que ficam a descoberto com a implementação do horário solicitado pela requerente. Contudo, o que se verifica da intenção de recusa é que a entidade empregadora não fez tal exercício.

2.41. Consequentemente, apesar da extensa intenção de recusa, e, tal como acima referido, apesar de a entidade empregadora, apresentar razões que podem consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não as logrou demonstrar, porquanto foram apresentados argumentos genéricos e conclusivos.

2.42. Na verdade, apesar da extensão da intenção de recusa da entidade empregadora, os factos

relevantes serão as exigências imperiosas do funcionamento da entidade, e no que as estas respeitam, a intenção de recusa assenta na existência de outros/as trabalhadores/as com horários flexíveis já atribuídos naquele serviço. Porém, é precisamente por esse motivo que este pedido não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.43. Neste sentido, a CITE tem defendido que: “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*”

2.44. Não obstante o acima referido, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.45. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma a que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

2.46. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “*o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.47. Ou seja, a entidade empregadora deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as demais nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.48. Contudo, na elaboração das escalas de serviço, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles, de forma a assegurar o funcionamento do serviço, tal como acima referido no ponto 2.44 e 2.45.

2.49. Ainda assim, e não obstante o acima referido, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não foram concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

2.50. Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.51. Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JULHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)