

PARECER N.º 450/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1659-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 18.03.2024, a CITE recebeu por correio eletrónico da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções na Loja ...

1.2. Em 19.02.2024, por carta registada, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Sou ..., com o n.º de colaborador ... e pertencente à loja ... Gostaria de partilhar um condicionamento pessoal que impacta diretamente a minha capacidade de cumprir o atual regime laboral em que me encontro.

Estou a regressar de licença de maternidade após o nascimento da minha segunda filha (previsto para 17/03/2024). Com duas filhas pequenas (6 meses e 2 anos), que frequentam a creche em dias úteis, e com o meu companheiro, pai das crianças, a assumir uma função que requer disponibilidade total diária, sem horário previsto de saída, incluindo feriados e fins de semana, vejo-me obrigada a solicitar a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art. 56. e 57. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

- Segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) entre as 8h e as 16h30, a partir de 17 de Março de 2023

A manutenção do meu equilíbrio entre vida profissional e pessoal é essencial para cumprir eficazmente as minhas responsabilidades profissionais, enquanto asseguro o bem-estar das minhas filhas. Infelizmente, devido aos compromissos profissionais do pai, não é possível contar com um apoio estável nos dias em que a creche está fechada (feriados e fins de semana).

Anexo a esta carta, encontra-se uma declaração da entidade patronal do meu companheiro, atestando o seu atual regime laboral numa atividade de agropecuária.

Agradeço a compreensão e flexibilidade necessárias para lidar com esta situação pessoal desafiante. Agradeço também pela oportunidade de fazer parte da equipa ..., comprometendo-me a continuar a contribuir para o sucesso da nossa empresa. Encontro-me disponível para os esclarecimentos adicionais que necessitarem. (...)”.

1.3. Em 11.03.2024, por correio eletrónico e em tempo, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, retificada, como se transcreve, por a anterior notificação efetuada por email a 08.03.2024 conter um lapso de escrita:

“(..)

Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível

Data: 08.03.2024 / N.º Ref.º: DRH 148/2024

Exma. Sra. D.,

Acusamos a recepção da vossa missiva recebida a 19-02-2024, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V.Exa., que o pedido por vós apresentado **não poderá ser aceite** pela ...

V. Exa pede um horário flexível, **entre as 08:00h e as 16:30h**, de segunda a sexta-feira, ou seja, solicitando também folgas aos fins de semana e feriados.

I. Requisitos Legais

V. Exa. foi contratada para prestar 40 horas semanais de trabalho, com um período normal de trabalho de 8 horas diárias, conforme consta do seu contrato de trabalho, em anexo.

Os horários praticados em loja são os seguintes:

Quadro

Ora, do seu pedido resultam 8h30, sendo que este tem de incluir a pausa de, no mínimo, 1 hora, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 213º do Código do Trabalho.

Assim, para se perfazerem as 8 horas de trabalho diário, com a pausa de 1 hora de descanso, o horário nunca poderia terminar às 16h30.

Assim, o seu pedido não preenche os requisitos legais necessários, já que não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada.

II. Exigências imperiosas do funcionamento da empresa

Ainda que se considere que o pedido engloba os períodos de amamentação – o que não se concede mas por mera cautela se aduz – não é possível atribuir um horário das 08h00 às 18h00.

A loja tem o horário de funcionamento diário, de segunda a domingo, das 06:30 horas às 21:30 mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas.

Com efeito, praticar um horário das 08h00 às 18h00 com folgas fixas aos fins de semana e feriados implica fazer sempre um horário que nunca possibilitaria realizar um horário de abertura ou fazer o fecho da loja, atendendo ao acima referido período de funcionamento.

Ou seja, nunca conseguiria assegurar a abertura, às 07:00h ou o fecho, até às 21:30, os quais têm de ser feitos, no mínimo, por dois trabalhadores.

Veja-se o quadro explicativo infra, no qual foi feita a simulação do funcionamento da loja numa semana, de acordo com a rotatividade de horários da equipa, com o horário flexível solicitado:

(Figura - quadro orgânico que se dá aqui por reproduzido para os devidos efeitos por constar no processo)

Com o quadro orgânico de 7 colaboradores, sem contemplar ausências por férias, verificamos que quando estiver algum colaborador de férias, haverá dias em que não haverá qualquer trabalhador para o fecho.

Assim, resulta do quadro acima o seguinte que, na segunda, terça e quarta-feira só está um colaborador à abertura.

Conforme se pode ver no quadro acima, com o horário solicitado, a loja nunca conseguiria ter o número mínimo de colaboradores.

A loja não funciona regularmente apenas com um único funcionário à abertura!

Ora o mínimo de trabalhadores em cada escala horária são 2, porque apenas dessa forma não se coloca em risco o controlo da área de venda da loja e de todas as restantes tarefas (reposição, atendimento ao cliente, vigilância de bens, padaria, etc.).

Ora, se o seu pedido fosse aceite, pelo menos em três dias, a loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores.

Acresce ainda a enorme agravante de esta simulação não ter em conta faltas, baixas e sobretudo dias de férias, sendo que se tal variável fosse introduzida, dias haveria em que tanto à abertura, como ao fecho, não estaria o número mínimo de trabalhadores em loja.

Com efeito, atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço.

Por outro lado, a atribuição deste horário iria condicionar os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja.

Ora, é inevitável o geral descontentamento para a restante equipa pois, ao atribuirmos um horário flexível como solicitado – que nada mais é que um verdadeiro horário fixo – os restantes colegas ficarão sobrecarregados e terão de cobrir os períodos a descoberto, ficando também eles penalizados e sujeitos a horários fixos, sem respeitar a rotatividade que deverá existir.

No limite, e como já sucedeu noutras lojas em virtude de atribuição de flexibilidades, há colaboradores que apresentariam a sua demissão.

Ademais, os pedidos de folgas fixas não estão previstos no regime de flexibilidade de horário constante do código do trabalho, não existindo o direito dos colaboradores optarem por folgas fixas.

Essa dispensa iria sobrecarregar os demais colegas, que se veriam assim impossibilitados de gozar dias de descanso ao sábado e domingo.

Ainda relativamente ao pedido de descansos fixos ao sábado, domingo e feriados, informamos que não está previsto no regime de flexibilidade de horário constante do código do trabalho, o direito dos colaboradores optarem por folgas fixas.

O seu pedido para trabalhar excluindo a prática laboral aos sábados e domingos e feriados implica fazer um horário que nunca possibilitaria prestar trabalho ao fim de semana, o que significa que um dos seus colegas abdique de descansar ao fim de semana, para que a loja não tenha de praticar um horário reduzido ao domingo.

Ora, ao pedir folgas fixas, V. Exa. estaria a limitar ainda mais a organização dos horários em loja, pondo em causa a organização e funcionamento da mesma, precisamente num período de maior volume de vendas e fluxo de clientes

Ao serem atribuídas folgas ao fim de semana, não se consegue garantir a rotatividade de horário aos restantes operadores, existindo dias em que a loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores.

Ao fixarem-se as folgas ao fim de semana, tal teria um impacto muito negativo na venda desses dias pois não seria prestado um serviço de qualidade ao cliente.

A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo inportável.

Solicitar períodos de descanso não rotativos, quando é condição essencial para o funcionamento do estabelecimento que os trabalhadores com a categoria de operadores de supermercado tenham horários diversificados e descanso semanal rotativo, não é comportável para a empresa, à qual compete gerir, de forma equilibrada, o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço.

Na ... são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos, sendo os horários elaborados de forma a incluírem os 7 dias da semana, uma vez que a Loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo.

Ou seja, o seu pedido não tem sustentação legal, uma vez que o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Acresce que V. Exa. tem pleno conhecimento que a Loja onde labora tem um período de funcionamento que pressupõe a abertura aos feriados e fins-de-semana, sendo estes considerados dias úteis de trabalho

e, como tal, os horários de trabalho de todos os operadores são elaborados atendendo a esse período de funcionamento.

Com efeito, a generalidade dos estabelecimentos da ... estão abertos aos fins-de-semana e feriados, sendo um pressuposto essencial da contratação dos trabalhadores desta empresa a disponibilidade para trabalharem nos referidos dias, tendo pleno conhecimento de tal facto pois foi com base em tal pressuposto que foi contratada.

Assim, tanto os feriados como os fins-de-semana são considerados como dias úteis de trabalho e o horário de todos os trabalhadores deve ser elaborado tendo em conta a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, nos quais a Loja está aberta ao público.

Pelo que não é possível de momento à ... corresponder ao solicitado, uma vez que a loja onde labora pressupõe a laboração de segunda a domingo e os colaboradores estão organizados em grupos de folgas rotativos, pelo que a tal atribuição de folgas fixas iria comprometer gravemente o normal funcionamento da loja.

Por fim, e para agravar a inadmissibilidade do pedido apresentado, a empresa está obrigada a fazer com que o descanso semanal seja organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo -se os sábados compreendidos nas férias (cláusula 10.ª do CCT APED), obrigação que a empresa deixa de conseguir cumprir com o quadro de pessoal que possui caso seja forçada a aceitar o pedido de V.Exa.

Face a tudo o exposto, embora não possamos aceder a este mesmo pedido, por necessidades imperativas da loja, iremos, no entanto, fazer o possível para atender ao que nos pede, quando possível em termos de organização de serviço e de pessoal.

Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido ao incumprimento de requisitos legais e de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, vê-se obrigada a recusar o pedido de flexibilidade apresentado.

(...)"

1.4. Em 12.03.2024, por email, a trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa:

"(...)

Na sequência do pedido feito a 17 de Fevereiro de 2024, venho, por este meio, responder à recusa do pedido e manter o requerimento relativamente à necessidade do horário a praticar e da isenção aos fins de semana e feriados.

Quanto ao ponto 1, embora prejudique a minha vida pessoal e das minhas filhas, encontro-me disponível para iniciar o horário de trabalho as 7h30, de modo a garantir a abertura da loja e a adaptar o meu horário, quando existem feriados, de modo a cumprir com as minhas 40 horas de trabalho.

Relativamente ao ponto 2 sugeri o horário das 8h às 16h30 tendo em conta as 2 horas de amamentação a que tenho direito, estando aberta a sugestões que beneficiem ambas as partes.

Desde que faço parte da ... que a loja ... onde exerço funções só inicia o seu horário de trabalho as 7h, mantendo-se aberta ao público das 8h às 21h. Mais recentemente foi adaptado o horário de início de trabalho para as 7h30.

Deixei bem claro que estaria totalmente disponível para esclarecimentos adicionais e nunca fui contactada, apenas recebi a recusa ao meu pedido.

Decorre do artigo 59., n.1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa o direito de todos os trabalhadores a uma organização de trabalho que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que o artigo 33. n.1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê igualmente a protecção da família "nos planos jurídico, económico e social". Em conformidade com este escopo o artigo 56., n. 1, do CT prevê o direito de os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos ou independentemente da idade se tiverem deficiência ou doença crónica que vivam com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação a trabalharem em regime de horário de trabalho flexível, sendo que o artigo 57. do CT regula o procedimento a adotar para obter a autorização pelo empregador, bem como os fundamentos de uma possível recusa (n. 2 do artigo 57)", (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt-Proc.3425/19.4T8VLG.P1.S2).

O horário flexível é um horário de trabalho pelo que, no meu pedido, mencionei a necessidade de que os meus dias de descanso fossem aos feriados, ao sábado e ao domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.

A não consideração dos meus dias de descanso ao sábado e ao domingo e feriados, vai-me acarretar, a mim, e por inerência às minhas filhas menores, um grave prejuízo, que em grande medida compromete o escopo legal do regime de horário flexível.", (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt - Proc. 1103425/19.4T8VLG.P1.S2).

No mesmo sentido, veja-se ainda o recentíssimo AC. STJ, de 12-10-2022 ([www.dgsi.jstj.pt- Proc. N.0 423/20.9T8BRR.LI.SI](http://www.dgsi.jstj.pt-Proc.N.0423/20.9T8BRR.LI.SI)), onde se decidiu que «o texto dos artigos 56. e 57. 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»

Apresento esta minha recusa por ter a necessidade de prestar assistência na educação e formação das minha filhas, R. com 6 meses nascida a 16-09-2023 e A. com 2 anos e 10 meses nascida a 28-04-2021.

Volto a frisar que devido aos compromissos profissionais do pai, não é possível contar com o seu apoio estável nos dias em que a creche está fechada (feriados e fins de semana).

Declaro ainda viver com as menores em comunhão de mesa e habitação conforme declaração da Autoridade Tributária já apresentada a vossa Exa.

Estou disposta a colaborar para encontrar um desfecho que beneficie ambas as partes e encontro-me disponível para os esclarecimentos adicionais que necessitarem.

(...)"

1.4. Para instrução do pedido, a trabalhadora anexou ao pedido os seguintes documentos:

- Declaração da entidade empregadora do progenitor;
- Comprovativo do agregado familiar declarado à Autoridade Tributária.

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.

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)].

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

2.25. 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 caso em análise, a trabalhadora **solicita trabalhar em regime de horário de trabalho flexível de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) entre as 8h e as 16h30, a partir de 17 de Março de 2023, data em regressa de licença de maternidade.** Declara ser mãe de duas filhas pequenas (6 meses e de 2 anos) que frequentam a creche em dias úteis e que o companheiro, pai das crianças, devido aos compromissos profissionais não poder dar um apoio estável nos dias em que a creche está fechada (feriados e fins de semana). Requer a atribuição do horário flexível pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao pedido. **Em sede de apreciação reitera a necessidade do horário flexível e que, embora prejudique a sua vida pessoal e das minhas filhas, se encontra disponível para iniciar o horário de trabalho as 7h30,** de modo a garantir a abertura da loja e a adaptar o horário, quando existem feriados, de modo a cumprir as 40 horas de trabalho, **tendo sugerindo o horário das 8h às 16h30 considerando as 2 horas de dispensa para amamentação, mas que está aberta a sugestões que beneficiem ambas as partes,** frisando que devido aos compromissos profissionais do pai, não pode contar com o seu apoio estável nos dias em que a creche está fechada (feriados e fins de semana). Reiterando que vive com as

menores em comunhão de mesa e habitação conforme declaração da Autoridade Tributária apresentada com o pedido.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora assenta a sua intenção de recusa no incumprimento de requisitos legais e em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem prejuízo fazer o possível para atender ao pedido, quando possível em termos de organização de serviço e de pessoal. O pedido de atribuição de horário entre as 8h e as 16h30m, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana e feriados não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada e, **ainda, que se considere que o pedido engloba os períodos de amamentação não é possível atribuir um horário das 08h00 às 18h00 com folgas fixas aos fins de semana e feriados, com fundamento em (1)** ser manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço, atendendo ao quadro de loja de 7 colaboradores, aos horários rotativos que devem ser praticados e ao horário de funcionamento da loja, de segunda a domingo, das 06:30 horas às 21:30m mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas; **(2)** a loja nunca conseguiria ter o número mínimo de colaboradores, por se verificar que quando estiver algum colaborador de férias, haverá dias em que não haverá qualquer trabalhador para o fecho e que à segunda, terça e quarta-feira só estará um colaborador à abertura; **(3)** a trabalhadora nunca conseguiria assegurar a abertura, às 07:00h ou o fecho, até às 21:30, que têm de ser feitos, no mínimo, por dois trabalhadores; **(4)** o pedido não tem sustentação legal, uma vez que o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário; **(5)** ao serem atribuídas folgas ao fim de semana, não se conseguiria garantir a rotatividade de horário aos restantes operadores, existindo dias em que a loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores; **(6)** a empresa está obrigada a fazer com que o descanso semanal seja organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo -se os sábados compreendidos nas férias (cláusula 10.^a do CCT APED), obrigação que a empresa deixa de conseguir cumprir com o quadro de pessoal que possui e **(7)** iria sobrecarregar os demais colegas, que se veriam assim impossibilitados de gozar dias de descanso ao sábado e domingo; condicionando os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja, sendo inevitável o geral descontentamento para a restante equipa ao atribuir um horário flexível como solicitado – que nada mais é que um verdadeiro

horário fixo – os restantes colegas ficarão sobrecarregados e terão de cobrir os períodos a descoberto, ficando também eles penalizados e sujeitos a horários fixos, sem respeitar a rotatividade que deverá existir .

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. Quer isto dizer, que o empregador deve atender ao pedido do/a trabalhador/a que indica o horário flexível, por poder escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, dentro de certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento, limites que também devem ser respeitados pelo empregador na elaboração do horário flexível.

2.31. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.32. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.33. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora por turnos rotativos em todos os dias da semana, como é caso.

2.34. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.35. Neste sentido, menciona-se 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.”*

2.36. Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.37. Cumpre, ainda, verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.38. Com efeito, a trabalhadora com responsabilidade familiares solicita a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento à requerida flexibilidade de horário, de segunda a sexta-feira (dias úteis) entre as 8h e as 16h30, a partir de 17 de Março de 2023, data em que regressa da licença de maternidade, permitindo-se inferir, tal como o empregador o fez e a trabalhadora o corrobora em sede de apreciação, que o pedido engloba os períodos de amamentação.

2.39. Sem prejuízo de se mencionar que o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se pode confundir com a dispensa para a amamentação ou aleitação, por constituírem direitos distintos com procedimentos e formalidades distintas, ainda que no âmbito da parentalidade, por

a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar, que pretenda trabalhar em regime de horário flexível ter de indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, a amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho diário e semanal.

2.40. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do direito à dispensa para amamentação/aleitação, **sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, cada período de uma hora, no máximo** – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.41. Em rigor, resulta evidente da factualidade constante do processo, ser possível inferir o pedido de horário pretendido pela trabalhadora, tal como a *entidade empregadora o faz, porquanto alega “que ainda, que se considere que o pedido engloba os períodos de amamentação não é possível atribuir um horário das 08h00 às 18h00 com folgas fixas aos fins de semana e feriados” e que “embora não possamos aceder a este mesmo pedido, por necessidades imperativas da loja, iremos, no entanto, fazer o possível para atender ao que nos pede, quando possível em termos de organização de serviço e de pessoal.”*

2.42. Pelo que apresentado o pedido pelo/a trabalhador/a que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia 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, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.43. 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 do/a trabalhador/a, por 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 de substituir o/a trabalhador/a se indispensável.

2.44. 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, excecionais 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 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”.*

2.45. Considerando os argumentos invocados para comprovar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário da forma como foi solicitado, em conformidade com o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho e de o empregador, apenas poder recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, se afigura existir indícios dos constrangimentos alegados na gestão de horário de trabalho de forma a garantir o funcionamento da loja com o quadro de pessoal constituído por 7 colaboradores.

2.46. Contudo, ainda assim, **o horário indicado é praticado, embora não seja o horário de abertura da loja, que por maioria de razão, até esse é possível de ser atribuído à trabalhadora** porquanto em sede de apreciação a trabalhadora declara disponível para iniciar o horário de trabalho às 7h30, de modo a garantir a abertura da loja, **resultando, assim, que o horário indicado permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal, o que aliás, é condição sine qua non, do regime de horário flexível.**

2.47. Cumprindo, ainda, sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.48. E nesse sentido, afigurando-se-nos que a recusa irá 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).

2.49. 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.”***

2.50. Não obstante o supra referido, nomeadamente quanto aos constrangimentos de gestão do horário de trabalho, à sobrecarga dos demais colegas, que se veriam assim impossibilitados de gozar dias de descanso ao sábado e domingo; condicionando os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja, perante a **verificação de 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.

2.51. 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.

2.52. 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.

2.53. 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 outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.54. Salienda-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, 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 trabalhadores que o requeiram,** em detrimento de um tratamento igualitário de todos os elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características dos outros trabalhadores.

2.55. De referir, ainda, 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. 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários dos trabalhadores no serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

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 ao trabalhador 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 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.