

PARECER Nº 873/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 4215-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 29.07.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Bombeira.

1.2. Por documento, recebido pela entidade empregadora em 08.07.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- Amplitude 08h00 – 18h00, de Segunda a Sexta-feira;
- Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declara que reside com o filho menor, de um ano de idade, em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por documento, recebido pela trabalhadora em 18.07.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta ao Pedido de Horário Flexível

Cara ...,

Na sequência da sua missiva, somos a informar que recebemos o seu pedido, datado de 4 de julho de 2024, para atribuição de um regime de trabalho flexível, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e agradecemos o envio da documentação necessária para a sua análise.

Após uma avaliação detalhada do seu pedido, lamentamos informar que não nos é possível atender à sua solicitação. A natureza das funções que exerce enquanto bombeira, especialmente no atendimento a doentes urgentes e outras emergências, exige uma disponibilidade total e imediata, não permitindo a garantia de um horário fixo de saída. Mais a mais, em funções como a que exerce, enquanto Tripulante de Ambulâncias de Socorro.

A missão primordial da nossa Associação, bem como acreditamos que seja a sua, é salvar vidas, e este princípio deve prevalecer acima de qualquer outro, implicando sacrifícios pessoais quando escolhemos esta profissão. Embora entendamos e valorizemos a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a imprevisibilidade das emergências e a necessidade de resposta imediata tornam inviável a definição de um horário de saída fixo. A vida humana está em primeiro lugar no exercício da nossa função, e devemos estar sempre preparados para qualquer eventualidade, mesmo que isso implique a permanência no serviço além do horário previsto, a título excepcional.

À cabeça, caso surja perto do horário de saída o atendimento a uma grávida, especialmente considerando o encerramento das urgências obstétricas no ..., o serviço pode implicar a saída além do horário estabelecido.

Embora esta situação não seja normal nem desejada, não podemos deixar de prever que pode ocorrer pontualmente. Somos, por isso, a acreditar que este tipo de sacrifícios, dada a realidade existente, são cruciais para o bom funcionamento dos serviços e para a segurança da comunidade que servimos, acima de tudo.

Inclusivamente, em Instrumentos de Regulamentação Coletiva, como é o caso do Acordo Coletivo de empregador público entre a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, a FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (Acordo N.º19-H/2022 de 26 de abril), prevê limitações ao horário flexível, no seu art. 8º, o qual se transcreve;

“Cláusula 8ª

Horário flexível

1 - A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;(...)”

Ainda assim, procuramos chegar a um entendimento que satisfaça ambas as partes, pelo que somos a aguardar uma resposta sua, a partir da qual possamos chegar a um consenso que permita a aplicação de um horário flexível que satisfaça o interesse, quer de ambas as partes, quer da população com quem lidamos diariamente.

Agradecemos a sua compreensão e colaboração. Estamos à disposição para discutir quaisquer questões ou preocupações que possa ter em relação a esta decisão.”

1.4. Por documento, recebido pela entidade empregadora em 24.07.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Assunto: Apreciação à Recusa de Horário Flexível

Exmos Senhores,

Eu, ..., trabalhadora na ... venho por este meio manifestar a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível recebida no dia 18 de julho de 2024, tal como é meu direito nos 5 dias subsequentes à recessão da vossa decisão, segundo o N°4 do art. 57° do Código do Trabalho.

Como referido no vosso parecer a missão primordial da Associação é salvar vidas e este princípio para mim prevalece acima de qualquer outro também. Tal como referi no pedido de horário flexível enviado, por motivos de falta de suporte familiar e visto o estabelecimento de ensino frequentado pelo meu filho encerrar às 19h como comprova a declaração enviada anteriormente, a rotatividade de horário exercida neste momento na associação aplicada às minhas funções como Tripulante de Ambulância de Socorro não é vantajosa pois, na semana em que me encontro a exercer o horário das 10h às 19h, mesmo saindo à hora de saída estipulada não conseguiria ir buscar o meu filho dentro da hora normal de fecho da unidade de ensino.

Sabendo que o trabalho como bombeiro tem imensas imprevisibilidades e nem sempre o horário de saída é tão rigoroso como qualquer um de nós gostaria que fosse, foi sugerido no pedido a rotatividade semanal das equipas entre o horário das 8-17h e das 9-18h, um horário que já foi exercido na associação anteriormente, exatamente por ser mais vantajoso pois a partir das 8h da manhã teriam 2 equipas a assegurar a emergência médica e assim aumentaria a capacidade de resposta numa hora potencialmente crítica ao nível de fluxo de serviço como também para a equipa ter a possibilidade de uma margem horária em caso de serviços que se prolonguem além da hora de saída.

Desta forma e face ao exposto por ambas as partes, não havendo a possibilidade de um consenso que satisfaça ambos os interesses, revogo a vossa recusa e aguardo assim o parecer da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), como é esperado segundo o N°5 do art. 57° do Código do Trabalho.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito do Direito interno, 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. 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 à entidade empregadora 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com um ano de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, de Segunda a Sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora, a exercer as funções de Tripulante de Ambulâncias de Socorro, alegando que tais funções não permitem a garantia de um horário fixo de saída, uma vez que implicam a preparação para qualquer eventualidade, mesmo que tal implique a permanência ao serviço para além do horário previsto, a título excepcional, exemplificando ainda com o seguinte cenário: *“À cabeça, caso surja perto do horário de saída o atendimento a uma grávida, especialmente considerando o encerramento das urgências obstétricas no ..., o serviço pode implicar a saída além do horário estabelecido.”*

3.3. Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, nº 2, 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.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.5. Assim, e sem prejuízo do referido no ponto seguinte, a intenção de recusa comunicada à trabalhadora não concretiza qual o prejuízo para o normal funcionamento do serviço que decorreria da prática do horário flexível pela trabalhadora, uma vez que não foi referido qual o número total de trabalhadores habilitados a exercer as funções de Tripulante de Ambulâncias de Socorro, qual o número necessário destes trabalhadores em cada equipa e qual a sua distribuição pelos diferentes turnos/horários praticados no serviço (os quais são igualmente omissos), por forma a que se pudesse concluir pela verificação de uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço e, em simultâneo, conceder o horário flexível à trabalhadora, considerando ainda que, e não obstante a particularidade das funções e do serviço em causa, é dever da entidade empregadora elaborar os horários de trabalho facilitando ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do art.º 212º, nº2, b), do Código do Trabalho.

3.6. Alerta-se, porém, que o direito ao horário flexível não é um direito absoluto, não só porque não obsta à prestação de trabalho suplementar nos termos do art.º 227º, do Código do Trabalho, como cede perante as já referidas exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Assim, ainda que a pretensão da trabalhadora se afigure exequível de forma constante, situações como a mencionada pela entidade empregadora configurarão, efectivamente, exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem legitimamente à prática integral do horário flexível pela trabalhadora.

3.7. Quanto aos fundamentos alegados pela entidade empregadora na comunicação dirigida apenas a esta Comissão, e porque não constantes da intenção de recusa, os mesmos não serão considerados atendendo a que a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se 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, aquele 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.

V – INFORMAÇÕES

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).