

## PARECER N.º 56/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 114-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 18.01.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por carta datada de 23.12.2020, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“..., casada, titular do CC n.º (...) válido até 11/6/2029, contribuinte fiscal n.º (...), residente na Rua (...), vem expor e requerer a V.ª Ex.ª com o segue:*

*- Por contrato escrito datado de 25 de julho de 2018 a requerente foi contratada para a categoria profissional de ..., função que tem exercido desde então até à presente data de forma responsável, competente e assídua, cumprindo de forma escrupulosa as tarefas que lhe competem e no horário que lhe é designado.*

*- Todavia, a requerente é mãe do menor ..., nascido a 05/06/2020, contando apenas com seis meses de idade.*

*- Encontra-se em gozo de licença de maternidade até ao dia 30 de janeiro de 2021.*

*- Dada a tenra idade do seu filho, a requerente tem necessidade de lhe prestar acompanhamento assíduo, tanto mais que o mesmo ainda se encontra em fase de amamentação.*

*- A requerente não tem possibilidade de delegar em terceira pessoa a prestação de cuidados e assistência ao seu filho, atenta a respetiva idade e por essa razão até concorreu a uma mobilidade em curso para a área de qualidade com isenção de noites e de fins de semana.*

*- A requerente não desconhece as dificuldades decorrentes da escassez de recursos humanos na categoria profissional em que se insere agravadas pela situação pandémica com que o país e o mundo se defrontam.*

*Todavia,*

- Dada a tenra idade do seu filho, a necessidade notória de lhe prestar assistência e cuidados pessoais e constantes, a impossibilidade de se socorrer de terceira pessoa nesta fase em que o seu filho ainda se alimenta de leite materno, a ausência de apoio familiar de retaguarda, a circunstância de o seu marido trabalhar feriados e dias de fim de semana, a requerente precisa que lhe seja concedida a possibilidade de prestar o seu trabalho em horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- Dadas as circunstâncias supra descritas, a requerente solicita a V.ª Ex.ª se digne autorizar que preste o seu trabalho em horário flexível de modo a não abranger o período noturno (noites), feriados e fins de semana.

Proponho assim:

- Que, como início no dia 01/02/2021, me seja concedida a flexibilidade do horário de trabalho dentro dos limites legalmente possíveis, em plataformas fixas e móveis, sem prejuízo do horário de amamentação, a prestar em turnos de manhãs e tardes de segunda-feira a sexta-feira (dias uteis) até que o meu filho complete os 12 anos de idade (Art.º 56.º, 1 do Código de Trabalho) o que ocorrerá no dia 05 do mês de Junho de 2032.

Pede, e, aguarda deferimento de V.ª Ex.ª

Junto: Cópia do assento de nascimento do meu filho;

Cópia da declaração de comunhão de mesa e habitação. (...)

**1.3.** Em 30.07.2020, o serviço de Recursos Humanos emitiu a comunicação interna que se transcreve:

*“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário ao abrigo da Parentalidade*

*Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de ..., a exercer funções no Serviço de ..., ..., com o n.º mecanográfico (...), em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.*

*Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:*

*Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:*

*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.*

*2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*3 - 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.*

*4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.*

*5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.*

*6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º1.*

*Dispõe ainda o Artigo 57.º da lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:*

*1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste:
  - 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.*

*2 - 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 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo a trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após o receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área do igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 -Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10-Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a actividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 28.12.2020), até dia 15 de janeiro de 2021, inclusive.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.

Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior (...)."

**1.4.** Em 05.01.2021, a ... Chefe do serviço de ... (...), emitiu a seguinte informação:

*“Exmos. Senhores,*

*Bom dia,*

*Analisado o pedido da Sra. ... e apesar do mesmo me merecer toda a consideração, informo que:*

- 1. O horário praticado no serviço é rotativo, sendo o turno da manhã das 8h às 14:30h, turno da tarde das 14h às 20:30 horas e o turno da noite das 20h às 8:30h, de segunda a domingo, pelo que se depreende que o pedido da requerente não é exequível como horário praticado no serviço;*
- 2. No serviço de ... existem 28 ..., dos quais 7 têm flexibilidade de horário autorizada e cinco apenas trabalham em dias uteis (M/T) com folgas aos feriados e fins de semana;*

*A acrescentar a isto existem 3 ausências prolongadas por gravidez e licença de maternidade e múltiplas ausências durante os últimos meses pela situação pandémica que vivemos.*

*Não obstante considerar as razões evocadas pela colaboradora, o que solicita não pode ser atribuído neste serviço, pois os direitos da requerente não podem colidir com os direitos dos ... que praticam horário rotativo e que têm direito a uma distribuição equitativa dos turnos, o que neste momento já não acontece. A autorização deste horário acentuaria ainda mais a desigualdade na distribuição mensal de turnos da noite, feriados e fim de semana.*

*Em alternativa a este pedido de horário, o serviço assume o compromisso de efetuar um horário de roulement de acordo com as disponibilidades dadas pela requerente e a permitir a realização de todas as trocas que necessite. (...).”*

**1.5.** Em 12.01.2021, a Vogal da ... (...), informou o seguinte:

*“Boa tarde.*

*Relativamente ao assunto, reitero na íntegra o referido pela Sra. ... (...).*

*Mais se acrescenta que os restantes serviços que integram a ..., se encontram em igual circunstâncias (...).”*

**1.6.** Por informação de 13.01.2021, a ... Diretora, ... (...) emitiu a seguinte informação:

*“Assunto: Pedido de horário flexível- Sr.ª..., profissional do Serviço de ...*

*No serviço de ..., já existem 7 horários flexíveis atribuídos a outros elementos da equipa, horários condicionados por gozo do direito de amamentação e tantos outros colegas, Srs. ... da respetiva equipa, que veem reiteradamente os seus horários ser condicionados pelos exclusivos direitos laborais de alguns colegas de trabalho. A Sr.ª ... encontra-se ausente do ... desde 19 de julho de 2019, onde realizou o seu último turno. No último ano e meio pertenceu ao horário do serviço, não foi substituída na íntegra em todo o seu período de ausência e à data de hoje, está planeado iniciar funções no mês de fevereiro. Já usufruiu da totalidade das férias do ano 2020, enquanto que, colegas de equipa viram já por duas vezes as suas férias suspensas. Encontramo-nos em 2021, temos múltiplos dias de férias para atribuir aos elementos desta equipa, que tem estado no combate nacional à Covid. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados a nível da ..., sendo que, a substituição desta e das restantes profissionais em horário flexível, não é possível ser feita, por outro e qualquer ... de um outro serviço.*

*A diferenciação de cuidados ... é um pressuposto de qualidade, nos cuidados prestados aos doentes. Este serviço em particular, tem um prazo de integração específico, face à diferenciação de cuidados que presta. É um serviço de referência a nível nacional e que presta cuidados fundamentais na decisão da vida do doente. A equipa de profissionais é diferenciada, possui formação e elevado tempo de integração que impedem a substituição desta profissional de forma rápida. Volto a salientar que a profissional que solicita esta tipologia de horário está ausente desde julho de 2019 e quando regressar ao serviço vai usufruir a 100%, tal como o direito que lhe assiste legalmente, de horário de amamentação.*

*O Serviço de ... precisa de todos os seus profissionais. A situação de emergência nacional condiciona há vários meses os horários dos Srs. ..., assim como, outros colaboradores. Assumimos o usufruto do horário de amamentação pois devemos e temos o direito de proteger o menor, mesmo em estado de emergência. A respetiva Chefia de Serviço já se comprometeu em permitir a realização de trocas que a profissional precise (parecer em anexo). Não é comprovada a existência de qualquer particularidade de saúde no menor ou ausência ou incapacidade do restante progenitor em apoiar o menor no seu crescimento, e não obstante disso, o ... tem feito uma gestão muito rigorosa dos seus recursos humanos de forma a que consiga promover uma resposta adequada aos doentes que dele necessitem.*

*De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário onde temos de atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a*

*não causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, solicito em reunião de Conselho de Administração, o indeferimento do solicitado. De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr.ª ... em causa, articule-se planeadamente com a respetiva Chefia de forma a solicitar o pretendido mensalmente e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade com os restantes colegas, de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários rotativos e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular.*

*Assume-se ainda que, sendo certo que a atribuição de horário flexível aos colaboradores com responsabilidades familiares não é um direito absoluto, não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto do artigo 335.º do código civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio, não estaria obrigada. No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela colaboradora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada. Está em causa o direito à saúde em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados a doentes em situação crítica e em que a sua vulnerabilidade e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos ... entre si. E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64º da Constituição da República Portuguesa e na Base 4 d) da Lei de Bases da Saúde, tais como garantir a equidade na distribuição de recursos e na utilização de serviços.*

*No que toca à conciliação de direitos e analisando os normativos legais aplicáveis, procurar-se-á alcançar a proposição mais justa, adequada e proporcional à satisfação dos direitos de todos os envolvidos. Entendida usurpação como “chegar a possuir sem direito”, sempre que a razão do fundamento “responsabilidades familiares” for posta em causa dentro dos períodos de tempo requeridos para o efeito, inferido pelo desvirtuar dos motivos que o alicerçaram e evidenciado pela sua utilização em fins que a inviabilizam, será proposta a sua reapreciação.*

*O direito ao exercício do horário flexível, ainda que fundamentado em responsabilidades parentais, cessa perante direitos doutros colaboradores que estão previstos na lei e que dependem de mera comunicação da entidade patronal e não da sua autorização. A questão relacionada com as colisões de direitos tem que ser apreciada, caso a caso, ou seja, à luz das circunstâncias do caso concreto e do modo como estas circunstâncias forem ocorrendo ao longo do tempo. Por isso, a aplicação integral do direito à prática do horário flexível tem que ser analisada em função da realidade existente: número de colaboradores em exercício, número de colaboradores disponíveis e as necessidades imprescindíveis do próprio serviço extremamente dependentes da sazonalidade das doenças. Só perante cada caso em concreto se poderá resolver o exercício de opção por colisão de direitos, designadamente através dos princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade.*

*Em respeito aos pareceres da respectiva Chefia ... (que seguem em anexo), a qual a profissional está afeta, solicito o indeferimento do solicitado, sendo que a decisão final será tomada em sede de reunião de CA (...).*

**1.6.** Em 15.01.2021, a trabalhadora foi notificada da deliberação do Conselho de Administração de 14.01.2021, que deliberou indeferir o pedido nos seguintes termos: *“Indeferido de acordo com o parecer da ...”*.

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

*“..., casada, titular do CC n.º (...) válido até 11/06/2029, contribuinte fiscal n.º (...), tendo sido notificada da decisão proferida pelo Conselho de Administração que recusou o pedido de prestação de trabalho em horário flexível, vem em conformidade com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, apresentar pedido de reapreciação, o que faz nos termos e, com os fundamentos seguintes:*

*A decisão de indeferimento do pedido de prestação de trabalho em horário flexível formulado pela requerente teve por base o parecer da senhora ... Diretora com o qual não posso concordar.*

*Salvo o devido respeito e muito o é, o pedido oportunamente formulado tem na sua base pressupostos válidos e sérios que se enquadram integralmente nos normativos legais que regulam esta matéria, concretamente no artigo 56.º, do Código do Trabalho.*



*A requerente preenche todos os requisitos enunciados pela lei para que lhe seja concedido o benefício de poder prestar o seu trabalho em horário flexível, com base na necessidade imperiosa de prestar assistência ao seu filho menor que conta apenas com pouco mais de 7 meses de idade.*

*O n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho prevê que o empregador apenas se pode opor ao pedido formulado pelo trabalhador, invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.*

*Todavia, tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal, conforme foi doutamente decidido em Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido em 18 de abril de 2020 no âmbito do processo n.º 9430/18.0T8VNG.PI, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

*Ora, no parecer proferido pela senhora ... Diretora, faz-se referência à circunstância de já existirem 7 horários flexíveis no serviço de ... e horários condicionados por direito de gozo de amamentação a outros colegas ... da mesma equipa e que outros Srs. ... vê constantemente os seus horários ser condicionados pelos direitos laborais de outros colegas.*

*Tais circunstâncias, não são razão suficiente para recusar à requerente o seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, atentas as razões do seu pedido.*

*Em boa verdade, a circunstância de já terem sido atribuídos 7 horários flexíveis a colegas do mesmo serviço é razão acrescida para que igual benefício seja atribuído á requerente sob pena de violação do princípio da igualdade constitucionalmente consagrado no artigo 13.º 1 da Constituição da República Portuguesa, constituindo diferente entendimento uma discriminação de tratamento que é igualmente proibida pelo artigo 23.º e seguintes do Código do Trabalho.*

*O exercício de direitos laborais por parte de colegas de trabalho da mesma equipa e/ou serviço não é fundamento válido de recusa ao reconhecimento do mesmo direito ou de direitos diferentes aos demais trabalhadores, concretamente da aqui requerente.*

*A lei é geral e abstrata e não prevê exceções na sua aplicação, nomeadamente não prevê a possibilidade de não ser aplicada quando outros interessados já estejam a usufruir do direito que outro requerente posterior pretende lhe seja igualmente reconhecido.*

*O pedido formulado pela requerente merece provimento e não se compreende, pois, que não lhe tenha sido concedido pelo Conselho de Administração, porquanto corresponde ao exercício efetivo de um direito que a lei laboral reconhece no artigo 56.º do Código de Trabalho.*

*De resto, a Constituição da República Portuguesa atribui aos trabalhadores um conjunto de direitos fundamentais, individuais e coletivos, garantes da sua dignidade como seres humanos, quer como cidadãos, quer como trabalhadores.*

*Estes direitos fundamentais, nos termos do artigo 18.º da Constituição, impõem-se às entidades públicas e privadas, não podendo a extensão e o alcance do seu conteúdo ser diminuídos pela lei ordinária. Em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração de horas de trabalho, o princípio da aceitação (individual) de cada trabalhador deverá ser mantido, não sendo admissível que a lei a imponha, escudando-se em decisões maioritárias.*

*A atribuição de um horário flexível para prestação de assistência a filho menor de 12 anos, neste caso concreto a um bebé de 7 meses é uma imposição constitucional e resulta do reconhecimento pela lei Fundamental dos denominados Direitos de Paternidade e Maternidade a que alude o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.*

*Dispõe o n.º 3 do citado normativo «As mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias» e o n.º 4 dispõe que «A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os Interesses da criança e as necessidades do agregado familiar».*

*Tudo isto para dizer que o pedido formulado pela requerente para além de devidamente fundamentado e enquadrado na lei laboral, encontra total proteção na Constituição da República Portuguesa e insere-se na categoria dos Direitos Sociais - Direitos, Liberdades e Garantias.*

*Se a requerente não carecesse absolutamente de prestar assistência ao seu filho menor jamais apresentaria pedido de flexibilidade de horário, sendo tal razão adequada e suficiente para que lhe fosse deferido.*

*A requerente não pode ser penalizada pela circunstância de outros colegas de equipa e do mesmo serviço se encontrarem a usufruir de direitos laborais de paternidade e maternidade, aliás se tal situação se verifica em concreto, é precisamente porque a lei concede nesse sentido, e se*

*a entidade patronal concedeu esses direitos a uns colegas, não há razão objectiva que justifique a recusa de igual direito à requerente.*

*Consta também do parecer da Senhora ... que a requerente se encontra ausente do ... desde 19 de julho de 2019 altura em que realizou o seu último turno.*

*Pois bem, sendo tal ausência real e efectiva como o é, não é devida a puro alvedrio da requerente, a sua ausência é devida a doença natural em virtude de ter sido submetida a um tratamento de fertilidade que compreendeu duas fases, sendo que só ficou efectivamente ausente no dia 20 de julho de 2019, precisamente aquando da recolha de óvulos (2.ª fase do tratamento) tendo estado ao serviço até essa data.*

*Também no que respeita a férias e, rectificando o que por mero lapso foi escrito no Parecer da Senhora ... Diretora, a requerente tem ainda por gozar 12 dias de férias referentes a 2019, e tem ainda por gozar 22 dias úteis de férias referentes ao ano de 2020 tendo acordado com a sua chefia que seriam gozadas após o término da licença de parentalidade (como é comum), se o plano de férias assim o permitisse.*

*As demais circunstâncias vertidas no parecer da Senhora ... Diretora respeitam a questões relacionadas com falta de meios humanos, situação comum a vários sectores de actividade, e às quais a requerente é completamente alheia, não podendo ser penalizada por algo que não lhe é imputável.*

*Em jeito de conclusão, dir-se-á que o pedido da requerente se encontra devidamente justificado quanto ao seu fundamento e está devidamente integrado na lei laboral e na Lei constitucional, e a sua recusa constitui uma violação dos seus direitos laborais e de direitos constitucionais, daí o presente pedido de reapreciação da decisão proferida pelo Conselho de Administração deste ..., que se espera, venha em sede de reapreciação, dar provimento ao solicitado pedido de prestação de trabalho em horário flexível.*

*Pede, e, aguarda, deferimento de V.ªs ex.ªs. (...)."*

## **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/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 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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)].

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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 desempenhar a sua atividade profissional em turnos de manhãs e tardes, de segunda a sexta-feira (dias úteis), até que o seu filho nascido em 05.06.2020, que consigo vive em comunhão e mesa e habitação, complete os doze anos.

**2.28.** 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 de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Na intenção de recusa a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:

- O horário praticado no serviço de ..., onde a trabalhadora exerce funções, é rotativo, sendo o turno da manhã das 8h às 14h30, turno da tarde das 14h às 20h30 e o turno da noite das 20h às 8h30h, de segunda a domingo, pelo que se depreende que o pedido da requerente não é exequível;
- No serviço em causa, existem 28 .../as, dos/as quais 7 têm horários flexíveis, 5 dos quais apenas trabalham em dias úteis (M/T), com folgas aos feriados e fins-de-semana; - Existem

ainda 3 ausências prolongadas por gravidez e licença de maternidade e múltiplas ausências durante os últimos meses pela situação pandémica;

- Ao aceitar o pedido apresentado, este direito iria colidir com os direitos dos/as outros/as trabalhadores/as que têm direito a uma distribuição equitativa dos turnos, o que neste momento já não se verifica. Autorizar este horário acentuaria ainda mais a desigualdade na distribuição mensal de turnos da noite, feriados e fim-de-semana;

- O serviço presta cuidados altamente diferenciados a nível de ..., sendo que a substituição desta trabalhadora e dos/as restantes profissionais com horário flexível não é possível ser feita, por outro e qualquer ... de um outro serviço;

- Deve indeferir-se o pedido, de forma a respeitar a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço e a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário onde é necessário atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos que trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horários para todos os funcionários.

- A atribuição do horário flexível aos colaboradores com responsabilidades familiares não é um direito absoluto, não os exonerando das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos termos do disposto no artigo 335.º do Código Civil.

- Está em causa o direito à saúde em momentos de mais intensa necessidade de prestação de cuidados a doentes em situação crítica e em que a sua vulnerabilidade e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos ... entre si. E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64.º da CRP e na Base 4 d) da Lei de Bases da Saúde, tais como garantir a equidade na distribuição de recursos e na utilização de serviços;

Analisemos,

**2.30.** No que concerne ao argumento da entidade empregadora, onde invoca a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar de direito relacionados com a parentalidade, importa esclarecer

que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria 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).

**2.31.** Por este motivo, 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.*”

**2.32.** Quanto à alegada colisão dos direitos dos/as restantes trabalhadores/as, que têm direito a uma distribuição equitativa dos turnos, esclarece-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.

**2.33.** Relativamente à alegação de que está em causa o direito à saúde, somos de entender que tal direito só ficaria comprometido se se verificassem motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade em substituir a trabalhadora, o que, em nossa opinião, não ocorreu.

**2.34.** Em rigor, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento do serviço, porquanto a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa aquele funcionamento.

**2.35.** De facto, apesar de o empregador alegar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não concretiza de forma concreta e objectiva de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.36.** Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.37.** Quer isto dizer que o empregador além de alegar quantos/as trabalhadores/as existem naquele/a serviço e quantos/as turnos existem, deveria igualmente, ter indicado quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, e quais os turnos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

**2.38.** Quanto ao defendido pelo empregador relativamente ao facto de o horário flexível não se tratar de um direito absoluto e que sempre que se verifique uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, cumpre referir que a CITE tem entendido que se deve naturalmente atender 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.

**2.39.** Com efeito, se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.40. Todavia, importa ressaltar que no caso em apreço, tal como se diz nos pontos acima, a entidade empregadora não demonstrou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pela trabalhadora, bem como dos/as restantes trabalhadores/as a usufruir de direitos relacionados com a parentalidade.

2.41. Saliencia-se que, o empregador no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, deve procurar regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora em 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE FEVEREIRO DE 2021, 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, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**