

**PARECER N.º 497/CITE/2022**

**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 CITE-FH/2473/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 15.07.2022, via CAR, 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 20.06.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«[...] Eu, ..., com a categoria de trabalhadora ..., com contrato de trabalho sem termo (37 horas semanais), venho por este meio [...] solicitar a V. Exa., o gozo de horário flexível, no sentido de poder prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 17 meses de idade, nascida em 04.01.2021. com os seguintes fundamentos:

1 — Sou casada com ..., o qual exerce a profissão de ..., e, por consequência do exercício de tal profissão, tem de se deslocar várias vezes por semana para fora do concelho da nossa residência, não lhe sendo possível acompanhar no transporte da nossa filha menor ao infantário nos horários de entrada e saída do mesmo.

2 — Temos dois filhos menores de 12 anos de idade de seu nome ... e ..., com os quais vivemos em comunhão de mesa e habitação.

3 — A ... frequenta o infantário da ..., com o seguinte horário, de segunda a sexta feira: entrada à 7:30 e saída às 18horas.

4 — O meu horário de trabalho é o seguinte:

2.ª feira — das 8 às 15horas;

3.ª feira — das 8 às 18horas com pausa para almoço das 13 às 14horas;

4.ª feira — das 8 às 15horas;

5.ª feira — das 8 às 15horas;

6.ª feira e sábado — dias de folga; e

domingo — das 7 às 15horas.

5 — Assim, torna-se imperioso assegurar o acompanhamento da nossa filha menor, uma

*vez que o horário de abertura e encerramento do infantário não é compatível com o meu horário de trabalho, nem tão pouco com o do outro progenitor.*

*6 — Acresce referir que não temos nenhum tipo de apoio de qualquer familiar [...]*

*7 — Ora, considerando que solicitei à Direção do ... que me organizasse um horário de trabalho que conciliasse as minhas necessidades, e, bem assim, até ao presente ainda não obtive qualquer tipo de resposta, venho apresentar o horário de trabalho semanal que mais se adequaria com os horários do infantário da menor.*

*8— Mais saliento que o horário de trabalho por mim proposto foi elaborado sem constituir qualquer prejuízo para o serviço onde trabalho.*

*Posto isto, solicito a V. Exa. que a prestação do trabalho semanal passe a ser realizada no seguinte horário:*

*2.ª feira - das 8 às 15horas;*

*3.ª feira - das 8 às 18horas com uma hora de pausa para almoço das 13 às 14horas;*

*4.ª feira: das 8 às 15horas;*

*5.ª feira: das 8 às 15horas;*

*6.ª e sábado: dias de folga;*

*Domingo: das 7 às 15horas».*

**1.3.** *Pela mesma via, em 06.07.2022., o empregador apresentou a sua intenção de recusa com o seguinte teor:*

*«[...] Após análise do pedido apresentado por V. Exa., e após auscultação da equipa de trabalho em que V. Exa. se encontra inserida, o ..., na qualidade de sua entidade empregadora, vem por este meio comunicar-lhe a sua intenção de recusa do pedido formulado, nos termos do disposto na lei, com os seguintes fundamentos:*

*a) Exigências imperiosas do funcionamento da Instituição e impossibilidade de substituir V. Exa.*

*b) O horário apresentado por V. Exa., além de não integrar o conceito de horário flexível previsto na Lei, não é compatível com as exigências do serviço.*

*Analisemos então a sua situação.*

*Em primeiro lugar, e contrariamente ao alegado, foi V. Exa. convocada para reunião geral de trabalhadores com a Direção desta Instituição, que teve lugar no dia 14.06.2022, pelas 20horas, com um único ponto na ordem de trabalhos 'Discussão de horários de trabalho', à qual V. Ex., não compareceu.*

*Em segundo lugar, ancora V. Exa. o pedido apresentado, no facto de ter dois filhos menores de 12 anos de idade, quando na verdade apenas têm uma filha menor de 12 anos de idade, ..., uma vez que o seu filho ..., nasceu a 20.07.2009, perfazendo assim 13 anos de idade no próximo dia 20.07.2022.*

*Em terceiro lugar, reforça V. Ex. o pedido apresentado, no fato do cônjuge de V. Exa. ser*

*... de profissão e de ter de se deslocar para fora do concelho da vossa área de residência várias vezes por semana, dando a entender que tem um horário de trabalho fixo a cumprir, quando na verdade, o cônjuge de V. Exa. trabalha única e exclusivamente por conta própria, não tem imposições ou limitações de horário de trabalho, podendo livremente e a todo o tempo, praticar, fixar alterar, o horário de trabalho que mais lhe convier.*

*Mas mesmo que assim não fosse, mesmo que o seu cônjuge trabalhasse por conta de outrem e com horário fixo, poderia ele próprio requerer horário de trabalho flexível, uma vez que, no nosso ordenamento jurídico, estão consagradas várias medidas tendentes à proteção da parentalidade, entre elas e nomeadamente, a flexibilidade de horário de trabalho.*

*De facto, dispõe nesse sentido a alínea b) do 1 do artigo 59.º da nossa Constituição da República Portuguesa [...] e o n.º 1 do artigo 68.º do mesmo diploma legal que [...] Também a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, prevê e protege o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.*

*Nessa medida, o cônjuge de V. Exa., não estando ele impedido ou inibido de exercer o poder paternal, poderá sempre requerer, em nome próprio, horário de trabalho flexível por forma a ir de encontro às necessidades do agregado familiar no tocante à assistência da filha menor de ambos, ...*

*Doutra parte, e quanto ao teor do pedido propriamente dito, apesar de V. Ex. solicitar um horário flexível, na verdade, o horário solicitado não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.*

*De facto,*

*Dispõe o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, no tocante à modalidade de 'horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, o seguinte: [...]*

*Rege também o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no tocante à matéria, que: [...] E preceitua o n.º 2 do mesmo preceito legal que [...] e nos termos do n.º 3 que [...]*

*Nessa medida, o horário flexível é aquele que permite ao trabalhador escolheras horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador, sendo tal horário fixado nos termos do disposto no artigo 56., n.º 3 do Código do Trabalho.*

*Sucedede que, analisando o requerimento apresentado por V. Exa. ressalta, desde logo, que o que V. Exa. pretende é, na verdade, um horário de trabalho fixo, completamente estruturado e elaborado por V. Exa., onde o Centro Social passa apenas a ser um sujeito passivo, sem poder de decisão na elaboração do horário, o que constitui uma violação do disposto no n.º 3 do art.º 56 do Código do Trabalho.*

*Tal entendimento sai ainda mais reforçado, na parte em que V. Ex. requer a alteração do regime de folgas, no sentido de poder gozar folgas fixas sextas e sábados, pedido*

*esse, que também não se enquadra no regime de trabalho flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho e que, além do mais constitui uma clara violação da Cláusula 39 do Capítulo V, BTE n.º18/1/2020 Contrato Coletivo entre a CNIS e FNSTFPS.*

*Por último, e na verdade o mais importante, existem exigências imperiosas do funcionamento do ... que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita e à substituição de V. Exa.*

*De facto, o ... é uma IPSS — Instituição Particular de Solidariedade Social, com duas respostas:*

- ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas; e*
- SAD - Serviço de Apoio Domiciliário.*

*Esta Instituição presta serviços a 40 pessoas idosas, e - para assegurar os serviços prestados - tem um horário de funcionamento de 24/7 e uma equipa de trabalhadores com horários diferenciados que cobrem todo o período da manhã, da tarde e da noite.*

*Porque as necessidades de serviço o impõem, a Instituição organiza a prestação do trabalho pelos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos, sendo que, na sua fixação, e sempre na medida do possível, os turnos são organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, e também pela salvaguarda das suas responsabilidades familiares, conforme previsto na Cláusula 37 BTE n.º 18/01/2020 — Contrato Coletivo CNIS e FNSTFPS.*

*De igual modo, tal como definido pela Diretiva 2010/18/EU, aquando da contratação, o ... é obrigado a informar o trabalhador do sistema de horário implementado, do horário em falta que se visa colmatar com a contratação e os trabalhadores devem assegurar ter disponibilidade para realizar o horário proposto, para que a Instituição possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades do serviço, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários entre os vários trabalhadores, e tendo em consideração a conciliação da vida profissional, privada e familiar de todos os trabalhadores com filhos, tendo em conta o princípio da igualdade, porque ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado e privado de qualquer direito.*

*No caso concreto, foi V. Exa. contratada, por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado a 01.10.2018, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhador ... e para substituir os trabalhadores durante o respetivo período de férias, estando 100% afeta à resposta ERPI.*

*O contrato de trabalho celebrado com V. Exa., dispõe expressamente na sua Cláusula 4, no tocante ao horário de trabalho, o seguinte: 'n.º 1 - O período normal de trabalho é de 37 horas semanais, com um horário correspondente ao do trabalhador que se encontra sob o gozo de férias; n.º. 2 - O Segundo Outorgante terá dois dias de descanso semanal, com rotatividade.'*

*Nessa medida, V. Ex. foi contratada, para além do mais, substituir trabalhadores que se encontrassem no respetivo gozo de férias e assumir o horário correspondente, incluindo*

*variação descontínua de horários, horários por turnos e horários noturnos.*

*Apesar disso, o ... tem e sempre teve em consideração o facto de V. Exa. ser uma trabalhadora com uma filha menor de 12 anos e tentou sempre adaptar o seu horário em conformidade.*

*Nessa medida, a 16.09.2021, quando V. Exa. regressou ao trabalho após gozo da licença de maternidade a que teve direito, foi-lhe atribuído um novo horário, que teve em consideração tal fato, nomeadamente:*

- a) Ficou dispensada de turnos noturnos;*
- b) Ficou dispensada da variação descontínua de horários;*
- c) Passou a assumir um horário semanal correspondente a:*
  - a. 2 manhãs (das 7horas às 14:30)*
  - b. 3 tardes (das 14horas às 21:20);*
  - c. 2 folgas.*

*De igual modo, na reunião geral de trabalhadores realizada a 14.06.2022, para a qual V. Exa. foi devidamente convocada e à qual não compareceu, apesar de se debater assunto do seu primordial interesse, foi decidido atribuir-lhe, e a outra trabalhadora em igualdade de circunstâncias, o seguinte horário:*

- a) de forma alternada, a facilidade de entrar às 8horas no horário da manhã;*
- b) dividir, de forma equitativa, entre as duas trabalhadoras, o horário da tarde entre as 14horas e as 21:20.*

*Como é do conhecimento de V. Exa., o serviço prestado pelo ..., prestação de serviços a pessoas idosas 24/7, é uma exigência imperiosas ao funcionamento da Instituição, pelo que, o horário pretendido por V. Exa. poria em causa o bom funcionamento dos serviços e da Instituição, uma vez que existem períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a prestação de serviços aos utentes da ERPI, nomeadamente no período da Tarde (das 15horas às 21:20) e no período da manhã (das 7 às 8horas), além do horário proposto por V. Exa., não ser compatível com as funções inerentes à sua Categoria Profissional.*

*Acolhendo-se o horário pretendido por V. Exa., existiriam períodos do dia com falta de trabalhadores para assumir a prestação de serviços aos respetivos utentes, o que manifestamente não poderá suceder.*

*Por todos os fundamentos supra invocados, o ... não poderá aceitar e vem, por este meio, recusar o pedido de horário flexível proposto por V. Exa., uma vez que o mesmo, além de não integrar o conceito de horário de trabalho flexível além de ser ilegal por violação do princípio da igualdade e da não discriminação de trabalhadores, além de não ser compatível com as exigências do serviço, é incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento da dos serviços e da Instituição, colocando em causa o*

*seu normal funcionamento».*

**1.4.** A requerente não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo o empregador não juntou mais documentos para além dos referidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12

anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «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 descanso não superior a duas horas».

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

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita o seguinte horário de trabalho:

- Segunda-feira: das 8 às 15horas;
- Terça-feira: das 8 às 18horas, com uma hora de pausa para almoço entre as 13 e as 14horas;
- Quarta-feira: 8 às 15horas;

- Quinta-feira: 8h às 15horas;
- Sexta e sábado: dias de folga;
- Domingo: 7 às 15horas.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de o outro progenitor ter um horário laboral incerto e de, com o seu horário atual, não lhe ser possível conciliar a logística escolar do infantário da filha mais nova, de 17 meses, uma vez que a família não dispõe de outro suporte na localidade onde vive.

**2.18.** Sem referir prazo algum para que o solicitado perdure, esta Comissão presume que a requerente o faça pelo limite legal permitido, isto é, até ao 12.º aniversário da filha mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E apensa ao pedido declaração de conteúdo equivalente ao de que reside com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Tendo em conta o suprarreferido, o pedido em causa cumpre com todos os requisitos legais, PNT incluído.

**2.21.** Relativamente à intenção de recusa do empregador, assenta a mesma em dois argumentos: o de que o pedido não é um verdadeiro horário flexível; e o das exigências imperiosas de funcionamento da organização.

**2.22.** Antecipando, desde já, que ambos improcedem para o efeito ora em análise, começaremos por reafirmar, quanto ao primeiro, atinente à autenticidade do pedido de flexibilidade horária, que – como já se referiu no ponto 2.20. – reúne todas as pré-condições a que a lei laboral obriga para ser considerada uma solicitação deste tipo.

**2.23.** A interpretação que o empregador faz da lei está errada, porquanto o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho vale apenas para situações em que é não é o/a trabalhador/a a fazer o horário laboral. Caso que não se verifica aqui.

**2.24.** Mais se acrescenta que, em lugar algum deste regime especial, o legislador proíbe o/a requerente de fixar as suas folgas, e – como é sabido – aquilo que não é vedado ao/à trabalhador/a, é-lhe permitido.

**2.25.** Por fim, embora não menos importante, a alegada incompatibilidade do horário apresentado pela trabalhadora com as exigências do serviço não aparece, pura e simplesmente, provada, documentalmente ou de qualquer outra forma. O empregador

nem sequer refere quais são os turnos praticados pelo serviço ao qual a requerente se encontra adstrita.

**2.26.** Prosseguindo para o segundo argumento, até porque os argumentos acabam por se interrelacionar, o empregador também não se mostra capaz de provar em que consistem as exigências imperiosas que alega para o deferimento do horário requerido obstaculizar ao funcionamento do ...

**2.27.** Apesar da vasta prosa em que se estende – e da qual de deveria abster de comentar aspetos atinentes à família da requerente, uma vez que esta tem direito à privacidade da sua vida pessoal – o empregador olvida factos fundamentais para sustentar a sua posição tais como o número de profissionais com a mesma função da requerente ou os turnos praticados neste serviço (como já referido supra), nem apensando documento algum que nos providencie qualquer tipo de informação útil nesse sentido.

**2.28.** É que não basta, ao empregador, invocar um/ambos o/s argumento/s constante/s do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho para, imediatamente, a intenção de recusa proceder. É ainda necessário, ao empregador, fundamentar, de forma lógica e silogística, por que é que, ao conceder o horário pedido pela trabalhadora, o ... em que esta trabalha como ... deixaria de funcionar como deve ser.

**2.29.** E isto, claramente, não é conseguido no processo em análise. Motivo por que, repita-se, o mesmo improcede para os efeitos ora em análise.

**2.30.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE AGOSTO DE 2022**