

PARECER N.º 644/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/3186/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 02.09.2022, 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 nesta organização.

1.2. Em data e por via não designadas, 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, XXX [...], trabalhadora a desempenhar funções na pizzaria XXX, em [...] Lisboa, venho por este meio requerer autorização, ao abrigo dos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho [...], para praticar a modalidade de horário flexível para as responsabilidades familiares e parentais, de modo a prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos.

Os meus filhos são XXX (% anos) e XXX (1 ano), com quem declaro que vivo com as crianças em comunhão de mesa e habitação, em situação de família monoparental.

Considerando o disposto no artigo 56.º do CT, proponho que o referido horário de trabalho contenha um período de início às 11horas e termo às 18horas de segunda a sexta-feira [...].».

1.3. Em 23.08.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

«Vimos, pela presente, na sequência da comunicação por si dirigida [...] expor o seguinte:

1. A Trabalhadora encontra-se, atualmente, a desempenhar funções no estabelecimento comercial da Sociedade denominado XXX, sito em XXX, de segunda-feira a quinta-feira

e aos domingos, com descanso semanal às sextas e sábados, no horário de trabalho

compreendido entre as 11 e as 18horas (doravante designado por ‘turno do almoço’).

2. A Trabalhadora requer, agora, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, autorização para [ver pedido] num horário de segunda-feira a sexta-feira que contenha um período de início às 11horas e termo às 18horas, sem prejuízo da dispensa para amamentação de que se encontra a usufruir, alegando, para o efeito que vive com os seus dois filhos menores de 12 anos em comunhão de mesa e habitação, em situação de família monoparental, conforme carta que se transcreve para mais fácil compreensão:

[Cópia do pedido]

3. Posto isto, cumpre, nos termos do disposto no artigo 57.º/3 do Código do Trabalho, responder ao pedido da Trabalhadora, sendo que, perante o pedido e fundamentos expostos, que mereceram a nossa melhor atenção, a Sociedade não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da Trabalhadora, com os seguintes fundamentos:

O horário de trabalho pedido pela Trabalhadora não é um horário flexível;

- Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço da Sociedade.

Vejamos, mais em detalhe, cada um dos fundamentos:

A) O horário de trabalho pedido pela Trabalhadora não é um horário flexível;

Na suprarreferida carta que dirigiu à Sociedade, a Trabalhadora solicitou um horário de trabalho, apenas em dias úteis, a partir das 11 às 18horas.

Sucede que, o pedido formulado pela Trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.

Com efeito, importa ter presente que, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º do Código do Trabalho, [...].

No n.º 3 da mesma disposição legal, lê-se que o horário flexível a elaborar pelo empregador deve [...]

Da articulação destas normas resulta, nitidamente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver. O que equivale a dizer que o horário flexível permite à trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Nestes termos, o empregador fixa as balizas da hora de entrada e de saída, ficando o trabalhador competente de determinar, em concreto, a sua hora de entrada e de saída, dentro daquelas plataformas horárias.

Por outras palavras, se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho.

No caso concreto, o que a Trabalhadora está a requerer é pura e simples alteração de

horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ou seja, a trabalhadora teria, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho diário que acordou com a Sociedade, aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização do tempo de trabalho a que se vinculou (ou seja, trabalho de segunda-feira a quinta-feira e aos domingos, com descanso semanal às sextas e sábados, no horário de trabalho compreendido entre as 11 e as 18 horas).

Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.º do Código do Trabalho terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a criação de um outro e novo horário para a Trabalhadora, como é o que esta requer.

Ou seja, o que se verifica neste caso é que a Trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos/ horários quer fazer. Concretamente, a Trabalhadora pretende pura e simplesmente deixar de realizar, se necessário, o turno compreendido entre as 18h e a 1:30m (doravante designado como turno do jantar) e ficar dispensada de trabalhar nos fins-de-semana.

Importa lembrar que a faculdade de alteração do horário de trabalho é um poder que, de acordo com o Direito do Trabalho português, cabe exclusivamente ao empregador, e não ao trabalhador. O trabalhador que pretenda alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, como é precisamente aqui o caso, coloca pura e simplesmente em causa os mais elementares princípios do Direito dos Contratos: o princípio de que os contratos devem ser cumpridos tal como foram acordados ou, nos casos em que tal é permitido por lei, nos termos definidos unilateralmente por uma das partes (no caso do horário de trabalho, o empregador).

E, repita-se novamente, mesmo nos casos em que o trabalhador tem o direito a uma flexibilização do horário de trabalho, o que sucede é que, como as palavras o sugerem, tratasse de uma flexibilização do horário de trabalho tal como definido pelo empregador. Na verdade, caso assim não se entendesse, sempre estaria em causa, como se disse, o cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de Direção, organização e gestão da atividade económica da Sociedade (cf. art.º 211º do Código do Trabalho).

Sendo certo que a Sociedade não pode ficar subordinado, apenas, aos interesses particulares dos trabalhadores, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde aqueles estão inseridos.

Para além do mais:

a) a Trabalhadora alega viver num agregado familiar monoparental, o que não comprova de forma alguma, sabendo a Sociedade, por via da própria Trabalhadora, que a mesma vive em união de facto com o atual companheiro, pai da sua filha mais nova;

b) A Trabalhadora usufrui já de folgas às sextas e sábados e de trabalho, somente, nos

turnos do almoço, situação que constitui uma exceção que é aplicada aos funcionários que vivem com filhos menores;

c) Não foi comunicada nem verificada nenhuma alteração de relevo na vida da Trabalhadora que justifique agora este pedido depois de cinco anos de relação contratual, pelo que, por não configurar um pedido de horário flexível, a Sociedade recusa, desde já, o pedido formulado pela Trabalhadora.

B) Razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço da Sociedade.

Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de horário flexível formulado pela Trabalhadora, à Sociedade sempre assistiria recusar o pedido da Trabalhadora com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço.

Com efeito, ao empregador assiste a faculdade de recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa (artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos trabalhos, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa.

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em determinados sectores de atividade onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.

No caso concreto, a afluência e faturação do estabelecimento da Sociedade onde labora a Trabalhadora é, durante os fins-de-semana e nos turnos do jantar, muitíssimo superior às dos dias de semana e dos turnos do almoço, sendo, de facto, o período em que a Sociedade carece de toda a força de trabalho.

De outra forma, o negócio da Sociedade tornar-se-ia inviável, conduzindo, muito provavelmente, a um cenário de fecho desse estabelecimento, o que, com toda a certeza, configuraria uma situação muito pior para a trabalhadora e para os seus colegas. Ademais, embora a Sociedade reconheça que os interesses da Trabalhadora são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada de ânimo leve, ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma relevância.

A Sociedade tem consciência de que quando atribui um horário flexível a qualquer profissional se sobrecarregam outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas. E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno e aos fins-de-semana, como é o que pretende a Trabalhadora, é exponencial a gravidade da situação.

Essa sobrecarga provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos outros

profissionais da equipa.

Ora, se a Sociedade emitir um parecer favorável à Trabalhadora vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes colegas de trabalho.

Ficando os turnos do almoço e fins-de-semana alocados aos trabalhadores que requereram e gozam de horário flexível, acabando os turnos do jantar e fins-de-semana por sobrar para os demais trabalhadores.

Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da Trabalhadora, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cf. art.º 59.º n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).

A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará os horários noturnos, de fim-de-semana para os ombros dos demais trabalhadores, beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.

4. Face a todo o supra exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo coloca em causa os direitos dos outros colegas de trabalho, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Trabalhadora.

Esperamos, contudo, que a Trabalhadora reconheça o esforço de reorganização dos horários pela Sociedade no sentido de conciliar os interesses da Trabalhadora com a dinâmica da Sociedade, nomeadamente, no que respeita à atribuição do descanso semanal às sextas e sábados, trabalho no turno do almoço e à dispensa de amamentação de que a mesma beneficia, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho [...]».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 23.08.2022., a requerente realizou a sua apreciação em 24.08.2022, nos seguintes moldes:

«Após ter lido e relido a vossa fundamentação, creio que houve uma indevida falha de interpretação ao pedido solicitado.

Antes de mais queria salientar que quando me vinculei a empresa encontrava-me noutras circunstâncias na vida que se alteraram. Uma delas não ter a rede de apoio por parte da família, que era o que teria quando entrei na empresa, visto a minha mãe ter uma vida profissional ativa e a minha avó (quem ficava com as crianças aos fins de semana) tem uma idade avançada (66 anos) e vários problemas de saúde.

Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário temporariamente até a minha filha completar os 12 anos de idade, conforme explicita a lei do Código do Trabalho (artigos 56.º e 57.º).

Reitero que me encontro numa situação monoparental com guarda total no caso do XXX (5 anos), onde é de conhecimento da empresa que não há contacto nem deveres por parte do progenitor da criança, e em situação de guarda partilhada da minha filha

XXX (1 ano), cujo progenitor pratica o seu direito e dever de ficar com a criança quando folga.

Nesse sentido estou disponível para trabalhar em dias úteis, das 11 às 18 horas, sem disponibilidade temporária para trabalhar fins de semana.

Compreendo que o serviço esteja sobrecarregado com este tipo de horário, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei.

Aquando existem outros colegas a terem esse mesmo horário.

Tal como referido na vossa argumentação, a minha vida não ter tido uma mudança relevante para esta mudança depois de 5 anos, aqui está explícito as mudanças que houve na minha vida. E ter um bebé de 19 meses e uma criança de 6 anos foi uma dessas mudanças, visto ser preciso acompanhar a formação pessoal e profissional deles.

O horário das escolas é de segunda a sexta:

XXX – das 7:30 às 19 horas; e

XXX – das 9 horas às 16:30».

1.5. Ao processo o empregador não juntou mais documento algum 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 horário «com período de início às 11 e termo às 18horas, de segunda a sexta-feira».

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas crianças menores de 12 anos, de 5 e de 1 ano de idade, a quem tem de prestar os cuidados inerentes à tenra idade, a que acresce a logística escolar.

2.18. Sem referir o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a trabalhadora o faz pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E refere expressamente, que vive com os descendentes em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Do supra exposto aparenta estarem reunidos os três requisitos formais que a lei exige para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na intenção de recusa, o empregador alega, em primeiro lugar, que o solicitado não conforma um pedido de horário flexível. Em segundo lugar, alega ainda motivos reconduzíveis às exigências imperiosas do funcionamento da organização. Desde já se antecipa que nenhum dos argumentos procede, pelos motivos que passamos a expor.

2.22. Os preceitos legais enunciados na intenção de recusa para justificar que a requerente faz um pedido que não se enquadra na modalidade de flexibilidade horária são apenas aplicáveis quando é a entidade empregadora a realizar o horário.

2.23. No caso em apreço, sendo a trabalhadora a pedi-lo, tem apenas de respeitar três condições: referir que horário quer, durante quanto tempo, e declarar que mora com os

menores em comunhão de mesa e habitação. E, como é referido no ponto **2.20.**, os três requisitos encontram-se preenchidos. Onde, não assiste razão ao empregador.

2.24. Adiante. Passando às alegadas exigências imperiosas para o funcionamento da organização, ao empregador é requerido, não apenas que as refira enquanto motivo atendível para deferir a intenção de recusa, mas também que as justifique, e de forma bem fundamentada e sinalagmática, de modo a que a atribuição do horário solicitado seja causa direta do putativo funcionamento anormal da organização.

2.25. De volta ao caso concreto, vejamos: nenhum setor de atividade é impermeável aos direitos de parentalidade, ao contrário do que é sugerido no 3.º parágrafo da página 6/7 do processo.

2.26. A «justiça distributiva» que o empregador alega mais abaixo, na mesma página, é irrelevante no caso em apreço, tendo em conta que a flexibilidade horária se trata de um direito especial que tem, portanto, prioridade sobre os direitos gerais dos/as outros/as colegas – sem filhos menores, ou que, tendo-os, não tenham realizado pedido algum, entenda-se.

2.27. Ao contrário do que o empregador refere, ainda na mesma página 6/7 do processo, inexistente «gestão perversa» alguma na atribuição de um direito especial a um sujeito de gozo que encaixe na sua previsão, como é o caso.

2.28. Tanto que, da apreciação da trabalhadora é claro que o empregador já o fez a outros/as colegas. Ora, deferir horários flexíveis a uns/umas trabalhadores/as sem o fazer a outros/as, estando todos/as nas mesmas condições – neste caso, sendo todos/as cuidadores/as de crianças menores de 12 anos de idade – configura um tratamento desigual baseado em fator discriminatório inaceitável no sistema laboral português.

2.29. Se a situação, no local de trabalho, se tornar inviável para o empregador de gerir, a única coisa a fazer é retirar a todos/as os/as titulares de gozo do direito à flexibilidade horária na mesma parcela para que lhes seja possível gozar dessa mesma prerrogativa na mesma medida, respeitando o princípio da proporcionalidade – assim o dita a teoria da rotatividade.

2.30. Finalmente, embora não menos importante, sublinhe-se que a dispensa para amamentação em nada contende com a flexibilidade horária, sendo dois direitos que assistem à trabalhadora e de que esta pode gozar em paralelo.

2.31. 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.

2.32. 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 trabalho/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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 28 DE SETEMBRO DE 2022**