

## **PARECER N.º 1031/CITE/2023**

**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 5218-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 18.10.2023 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade atrás identificada.

**1.2.** Em 22.09.2023 a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

*Assunto: Pedido de Horário Flexível*

*Eu, ..., operadora de loja, com o número mecanográfico, ..., venho por este meio solicitar a V. Exa a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 55.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:*

*Fixo:*

*- Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9h às 18h*

*A partir de 23 de outubro de 2023 até ao 12º aniversário dos menores.*

*A requerente, tem a cargo dois filhos menores, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação:*

*... de 3 anos ... de 4 meses.*

*O outro progenitor, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as crianças necessitam.*

*(...)”*

**1.3.** Por correio registado datado de 12.10.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)

*Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 22 de setembro de 2023, da carta dirigida à ... através da qual solicita um horário das 09h00 às 18h00, de segunda à sexta-feira, com descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

**(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente nesse sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário fixo, na qual se refere que «tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 8h00 e as 16h00 de 2.ª a 6.ª feira (...) tal significa que a mesma se colocou (...), sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas de um horário fixo. impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos

seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (.. .), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho

(art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a .... pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de descanso semanal, com folga fixa aos sábados e domingos e feriados. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, nem com o regime de feriados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Aliás, menos ainda tem que ver com o regime de feriados, que tipicamente são dias em que não existe prestação de trabalho, mas que, no caso de V. Exa., não se aplica, na medida em que os dias de feriado são, igualmente, dias de trabalho. Ou seja, não pode V. Exa., em comparação com os restantes trabalhadores, beneficiar de um regime de descanso semanal aos feriados, algo que não só viola o princípio da igualdade, mas também o próprio regime previsto no Código do Trabalho. E mesmo que assim fosse, nunca poderia esse dia ser remunerado pelas mesmas razões já expostas.

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal

*será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

**(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... .**

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja na ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 10h00 e as 22h00, mas encontra-se em funcionamento das 09h00 às 22h30.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 10 trabalhadores, 5 a tempo inteiro e 5 a tempo parcial.*
- 2. De entre os 5 trabalhadores a tempo parcial, dois deles prestam trabalho quase em exclusivo ao fim de semana.*
- 3. Na loja existem 4 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar, já incluindo V. Exa.*
- 4. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 5. Tendo em conta a dimensão e a dinâmica destas lojas, não existe separação por secções, pelo que todos os colaboradores são responsáveis pelas várias tarefas existentes e que incluem, entre outras, a receção de mercadorias, atendimento ao público (especialmente no serviço ...), na placa de vendas e ainda reposição de mercadorias.*
- 6. A loja necessita de, pelo menos, 3 trabalhadores para que a loja consiga apresentar garantias de funcionamento mínimo, nomeadamente quanto ao atendimento ao cliente, quer no balcão de venda geral, quer no balcão ..., sem prejuízo do restante trabalho em loja.*
- 7. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e apresenta vários horários distintos.*
- 8. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias, especialmente das 16h00 às 20h00 e ao fim de semana, durante todo o dia.*
- 9. Dada a localização turística da loja, ao fim de semana a afluência de clientes é visivelmente maior, sendo que a loja tem de reforçar a equipa nestes períodos.*

**Ora,**

*10. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e às 18h00, bem como folgas fixas e dispensa de trabalho aos feriados.*

*11. Antes de se ver forçada a avançar com a recusa, a loja procurou chegar a acordo com V. Exa., embora sem sucesso.*

*12. Com efeito, para além do facto de apenas ser possível garantir que, preferencialmente, faria esse horário, a verdade é que a loja não consegue ter capacidade para atribuição de dias de descanso semanal fixos a V. Exa.,*

especialmente a partir do momento em que a loja deixar de contar com os trabalhadores a tempo parcial para o fim de semana.

13. Neste seguimento, a loja tentou encontrar uma solução equilibrada para ambas as partes, mas tal não foi possível, tendo de avançar com a presente intenção de recusa.

14. No que concerne ao horário, a loja apresenta três tipos de horários:

- a. Abertura - entre as 09h00 e as 18h00;
- b. Intermédio - com entrada às 11h00 e término às 20h00;
- c. Fecho - entre as 13h30 e as 22h30;

15. Os trabalhadores a tempo parcial realizam horários diversos, habitualmente em momentos que carecem de maior reforço.

16. Após verificação e análise por parte da loja, verifica-se que o estabelecimento carece, no mínimo, de 1 trabalhador a tempo inteiro na abertura, 1 trabalhador a tempo inteiro no horário intermédio e um trabalhador no horário de fecho.

17. O pedido de V. Exa., quando procurado integrar na forma de organização dos horários da loja, implica que apenas possa fazer horários de abertura ou seja, não pode fazer nem horário intermédio, nem fecho.

18. Para que lhe pudesse ser atribuído de forma ininterrupta o horário solicitado, a loja teria de alterar de forma profunda o modelo de gestão de horários.

19. Isto implicaria sobrecarregar os restantes trabalhadores durante a semana, no horário intermédio e de fecho, e implicaria que a loja ficasse com falta de um trabalhador para cobertura de fim de semana.

20. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades.

21. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos, isto é, as necessidades de reposição e atendimento são maiores.

22. De lembrar que, dada a localização da loja, ao fim de semana têm de ser alocados mais trabalhadores, dado o tráfego de turismo na região.

23. Para além disto, tendo em conta o quadro de pessoal e as regras do contrato coletivo aplicáveis na definição do horário, torna-se necessário fazer ajustes nos seus dias de descanso semanal, designadamente após períodos de férias ou, por outro lado, sempre que existem necessidades da loja.

24. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, em termos absolutos, a loja não terá trabalhadores em número suficiente para permitir estes ajustes sem a violação de normas legais imperativas.

25. Ademais, atribuir-lhe folgas fixas ao sábado e ao domingo tem, ainda, como efeito negativo a ausência de um trabalhador no horário intermédio aos fins de semanas, algo que provocará um impacto negativo no atendimento do serviço ..., o qual tem de ser célere.

26. Mais se diga que, atribui-lhe folgas fixas ao sábado e ao domingo, onera os restantes trabalhadores que veem aumentado o seu período em loja, estando ainda sozinhos durante o período de refeição, o que prejudica negativamente o atendimento ao cliente nos três postos existentes na loja (geral, ...).

27. Tudo isto torna impraticável a atribuição de folgas fixas a V. Exa. e além do impacto direto para os colegas, pode inclusivamente conduzir à violação das normas legalmente aplicáveis.

28. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para

que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».

29. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

30. Finalmente, no que diz respeito aos feriados, é legalmente impossível, quer pelo próprio regime, quer por via do regime de horário flexível, aplicar-lhes o mesmo regime que se aplica ao descanso semanal,

31. Sobretudo quando na realidade da loja, os dias de feriado são também dias de trabalho.

32. Pelo que não poderá proceder, em circunstância alguma, o pedido de V. Exa. quanto ao regime de feriados, sob pena de violação grosseira da lei, algo que a loja não poderá fazer, sob pena de ver movida contra si uma contraordenação.

**Em suma,**

33. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

34. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

35. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja, Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

36. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

37. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

(...)"

**1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:**

"(...)

Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário flexível

Exmos. Senhores,

*Acuso a receção, no dia 13 de outubro de 2023, da carta que me veio dirigida, recusando então o meu pedido de horário flexível.*

*Antes de qualquer outro esclarecimento, gostaria de fazer referência ao ponto n.º 1 da vossa carta, onde diz "Antes de se ver forçada a avançar com a recusa, a loja procurou chegar a acordo com V. Exma., embora sem sucesso". Pois bem, ninguém tentou de maneira nenhuma entrar em acordo comigo, nem em carta, nem em e-mail e nem em chamada.*

*Entendendo o facto de não quererem que folgue fins-de-semana e feriados, alegando que são dias que a loja mais trabalha, assim sendo estou disposta a trabalhá-los desde que, no entanto, não esteja no horário da noite, uma vez que me é impossível tal horário devido a 2 crianças menores, uma recém-nascida de 4 meses e um menino de 3 anos.*

*Estaria disposta a fazer horários entre as 9h e as 20h, uma vez que amamentando não posso fazer horários noturnos.*

*Cabe então ao empregador fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. O único que estou neste momento a pedir, seria então horários de trabalho entre as 9h e as 20h, períodos de 8h diárias ou menos ou mais conforme o necessário em questão de horário flexível (desde que não passe das 20h), exceto enquanto amamentar que serão 6h diárias.*

*Acrescento ainda que tenho um horário semanal de 40 horas com 2 folgas rotativas, que estou disposta a continuar a cumprir.*

*Seria então, tal como no artigo 56.º e 57.º.*

*Entrada entre as 9h e as 11h da manhã*

*Saídas entre as 18h e as 20h da tarde/noite*

*Gostaria deste horário definido até ao 3.º aniversário da minha filha mais nova (26/05/2023), em vez de até ao 12.º aniversário dos meus filhos como referi na anterior carta.*

*Acrescento novamente, os 2 menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Estou disposta então, a chegar a um acordo diferente do que pedi inicialmente e que a V. Exmos., de imediato recusaram sem tentar comunicar comigo.*

*Atrevo-me a dizer que inúmeras vezes fiquei na loja até madrugada por obras ou por algum procedimento que só poderia ser feito após o fecho da mesma, como tal, não entendo como a empresa não poderá ajudar-me a mim neste momento em que preciso.*

*Sem prescindir,*

*Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja ... .*

*Segundo alguns dos vossos pontos gostaria de esclarecer elou responder.*

*No ponto 4, em que é designado que todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários de rotatividade e diversificados. Sei que não tem sido o que tem exercido em loja muitas vezes já antes de eu sair de baixa de risco de gravidez.*

*Havendo colegas que exercem muitas vezes o mesmo horário fazendo poucas ou nenhuma noites, não entendo porque não seria possível comigo.*

*No ponto 5., 6., 25., 26., fazem referência inúmeras vezes ao serviço de .... A loja já não carece desse serviço há alguns meses.*

*No ponto 8., referem que a loja tem maior afluência entre as 16h e as 20h, períodos então que eu aceitei trabalhar, como consta acima nesta carta.*

*No ponto 9., ao fim de semana a loja tem afluência de clientes, também aceito como escrevi nesta carta fazer folgas rotativas, trabalhando qualquer dia da semana incluindo feriados e fins de semana.*

*No ponto 19., diz que implicaria sobrecarregar os restantes trabalhadores durante a semana. A loja tem pelo menos 1 part-time noite fixo durante a semana. Todos os outros part-times têm sido fixos também.*

*No ponto 20, novamente os fins de semana que já não estou a pôr em causa, aceitando trabalhar e folgar os meus quinze domingos por ano pelo menos, tal como referem V. Exmos.*

*No ponto 34., o horário solicitado causaria prejuízos à loja, tentando não o causar, já estou disposta a mudar alguns pontos no meu pedido. Não querendo causar nenhum tipo de prejuízo.*

*Sei que existem mais colegas com filhos menores, a questão é que neste momento falamos de um recém-nascido, não de uma criança com 3 ou 4 anos. É um bebé com várias necessidades ainda, principalmente a adaptação ao tempo que vai ter de estar na creche sendo tão pequena. De momento, nenhum dos meus colegas tem filhos tão pequenos. Não lhes tiro os direitos deles.*

*Gostaria então que desta vez tentassem entrar em acordo comigo de verdade se for para chegar a acordo. Em vez de receber uma carta dizendo que a loja procurou chegar a acordo comigo quando em nenhuma ocasião isso aconteceu.*

*Relembro então, que sempre fui funcionária com uma agradável avaliação, nunca negando nenhum pedido de superiores para ficar até bem mais tarde que os meus horários de saída. Sempre ajudei colegas e superiores, sobretudo a loja. Esta é uma situação temporária da minha parte (companheiro com trabalho a full time de dia e um part-time de noite) em que conto que V. Exmos., me possam ajudar tal como eu já o fiz pela loja e pela empresa.*

*(...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.2.** 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”.

**2.3.** 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.

**2.4.** 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), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).

**2.5.** Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.

**2.8.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.9.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.10.** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a 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.

**2.10.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.10.2** 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.10.3.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.10.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.11** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

**2.11.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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”.

**2.11.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

**2.12.** 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 regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

**2.13.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

**2.14.** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário entre as 9h00 e as 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, em dias úteis.

**2.15.** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas crianças com 3 (três) anos e outra com 5 (cinco) meses, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário sugerido vigore até que os seus filhos perfaçam 12 anos de idade.

**2.16.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

**2.17.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.18.** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

**2.19.** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***” (negrito nosso).

**2.20.** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

**2.21.** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso)

**2.22.** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

**2.23.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do horário de trabalho e do regime de folgas, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.

**2.24.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de

trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

**2.25.** Neste sentido, veja-se, entre outros<sup>2</sup>, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário:

*“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

**2.26.** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 12 horas diárias, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, deve ter-se por válido.

**2.27.** Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.

**2.28.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que a loja onde a trabalhadora exerce funções possui está aberta ao público todos os dias entre as 10h00 e as 22h00, com um período de funcionamento entre as 9h00 e as 22h30. Que a loja tem um total de 10 trabalhadores, 5 a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, e que na loja existem 4 trabalhadores/as com filhos no seu agregado familiar e que todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo dois trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.

---

<sup>2</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.29.** Que a loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização está sempre subordinada a três fases: abertura - das 9h00 às 18h00; intermédio - das 11h00 às 20h00 e fecho das 13h30 e as 22h30.

**2.30.** Alega ainda que os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias entre as 16h00 e as 20h00.

**2.31.** Invoca no tocante às folgas em particular, o disposto na cláusula 10ª da CCT aplicável ao setor, que refere que “(...) *nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com **quinze domingos** por ano*”.

**2.32.** Quanto a este aspeto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

**2.33.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

**2.34.** Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados e domingos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

**2.35.** Carece ainda de dizer que a trabalhadora solicitou um horário flexível, e está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou. Ou seja, o número de pessoas que integram o estabelecimento permanece inalterável, bem como o seu período normal de trabalho, ou seja, mantêm-se 10 trabalhadores/as, ou seja, a entidade empregadora, não demonstrou porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora, não pode realizar apenas o turno de abertura, porquanto, conforme alega a entidade empregadora necessita sempre de um/a trabalhador/a a tempo completo nos turnos de abertura, intermédio e fecho.

**2.36.** Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; nem tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.37.** Por outro lado, a entidade empregadora alega mas não demonstra que a trabalhadora não possa ser substituída a partir das 18h00 e aos fins de semana, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

**2.38.** Informa ainda a entidade empregadora que na loja onde a requerente labora, existem 4 trabalhadores/as com filhos no seu agregado familiar. Ora, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.

**2.39.** Por diverso prisma, 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 pessoal 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.

**2.40.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.41.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**