

PARECER N.º 269/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-FH/948/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.02.2024., 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 funções numa loja desta organização.

1.2. Em 16.01.2024., via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de dois filhos menores;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação; e
- A quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável aos fins-de-semana, uma vez que o outro progenitor presta funções profissionais nesses dias.

1.3. Em 02.02.2024, via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua Intenção de Recusa (IR), com o seguinte teor:

«[...] I - *Questão Prévia:*

a) *O seu pedido de dispensa de trabalho no dia correspondente aos sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho [...]*

b) *Aliás a disponibilidade de todos os colaboradores, para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade ..., ou seja, aos fins de semana, incluindo aos Sábados e Domingos, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.*



c) Atento o ramo de atividade /restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere (...), a necessidade de prestação efetiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte - para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional e ao posto de trabalho afeto (que inclui área de ...) e- é indispensável para a organização e funcionamento daquele Unidade, considerando:

- o horário de funcionamento da unidade (período de funcionamento é de 24 horas diárias, em regime de laboração contínua, sete dias por semana (incluindo fins de semana), 364 dias ao ano (dia de natal encerrado, véspera de natal e de fim de ano encerra mais cedo que o horário habitual).*

- o número de trabalhadores efetivamente ao serviço — ver quadro trabalhadores junto como Anexo 1.*

- a necessidade de assegurar o número mínimo de 9 trabalhadores por cada turno, em regime de horários rotativos (nos termos do CCT aplicável) para assegurar os serviços mínimos de funcionamento da unidade e o tratamento equitativo de todos os trabalhadores no que diz respeito à atribuição de horários e folgas.*

- o facto de V. Exa ser, juntamente com os elementos da equipa de direção da loja, uma das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade, sendo os restantes trabalhadores, na sua grande maioria, aprendizes ou estagiários e que têm de ser acompanhados pelos colegas mais experientes e com categoria profissional superior (vide artigo 7.º do CCT aplicável), sendo por isso indispensável e insubstituível a sua presença e disponibilidade para trabalhar também aos fins de semana (sem prejuízo do direito a gozar folgas também ao fim de semana, rotativamente com os demais trabalhadores), por forma a poder assegurar o necessário acompanhamento dos trabalhadores estagiários e aprendizes (que não podem estar desacompanhados na unidade) e desta forma o necessário e regular funcionamento da loja.*

d) Ora este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções para que foi contratada, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um dos seus trabalhadores mais experientes e qualificados (naquela unidade) ao serviço aos Sábados e Domingos e nos períodos de horas de jantar, o que não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente pelos motivos supra expostos e pelo número mínimo de elementos de necessários em cada turno aos fins de semana (pelo menos 9 trabalhadores), ou seja, nos dias/momentos de consumo de maiores vendas e, portanto, de maior exigência operacional.

e) Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário em específico, por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita cumprir, no se caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível. De salientar



que nos horários praticados pela requerente até hoje, se infere exatamente o contrário.

Razões estas pelas quais, consideradas conjuntamente ou individualmente cada uma só de per se, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja por não verificação dos pressupostos legais e/ou contratuais para o efeito.

Pelo que, nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.

II - Acresce referir que:

1) por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:

a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes;

b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo.

c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou atividades letivas (como acontece com a generalidade dos trabalhadores da unidade); iii) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

d) não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Exa. - turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores: ..., que regressou recentemente de licença de parto e a colaboradora ..., que vai regressar de licença de parto em Julho e que merecem igualdade de tratamento, por se encontrarem em idênticas ou similares circunstâncias, ou seja, com responsabilidades parentais e com necessidades de conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar.



e) Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado [...]

2) Este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador nos turnos da noite e aos fins de semana, o que não permite acautelar as suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos aqui expostos. Não resta, pois, outra alternativa à Empresa senão designar também V. para fazer rotativamente, os turnos de abertura e fecho, incluindo aos fins de semana, e com folgas rotativas, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.

3) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho em regime de horários rotativos, que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado e previsto no CCT aplicável, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados.

4) Veja-se a este propósito e a título de exemplo, a simulação de horário de trabalho da loja, considerando o horário flexível por si solicitado — e que ora se junta como Anexo II - e do qual resulta evidente que existem turnos em que não se conseguirá ter o número mínimo de 9 trabalhadores, em especial nos períodos de almoço que são de maior laboração uma vez que não temos outros trabalhadores disponíveis que, pelas suas qualificações e categoria profissional, experiência e carga horária, permitam substituí-la naquelas suas ausências em que a sua presença é indispensável.

5) Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário flexível, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, i.e., por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.

6) Conclui-se assim, que a sua presença, também naqueles turnos rotativos, antes e para além do horário flexível por si requerido, constitui atualmente uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento.

7) Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível, horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativos em função das exigências de funcionamento da organização da empresa, já supra referidas.

Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de



funcionamento da empresa e da unidade onde labora, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível nos moldes e pelo tempo solicitados, sob pena de vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da Unidade. Pelo que se informa que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Exa., nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão, sem prejuízo de, em função dos motivos supra expostos nos pontos anteriores, estarmos disponíveis para conceder, quando possível, a atribuição de um horário dentro do período pedido, apenas em alguns dias específicos da semana (incluindo aos sábados e domingos), com rotatividade de turnos entre os elementos da equipa de direção de loja, que permita conjugar os seus interesses, os da empresa e os dos restantes trabalhadores».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários da Loja onde a trabalhadora presta funções de setembro de 2023 a janeiro de 2024, bem como o quadro de pessoal da empresa, donde constam todos os trabalhadores alocados à loja onde a requerente presta funções.

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 da 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 limita-se a pedir folgas fixas aos fins-de-semana, ou seja, mantendo-se disponível para prestar funções profissionais em todos os turnos existentes nos dias úteis.

2.17. Isto porque tem dois filhos menores, a quem precisa de prestar assistência imprescindíveis e inadiáveis, aos sábados e domingos, já que o outro progenitor trabalha nesses dias.

2.18. A requerente não refere o prazo por que deseja manter que horário, pelo que se presume que o pede até à data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

2.19. E declara expressamente que vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, consideram-se cumpridos todos requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Relativamente à Intenção de Recusa (IR) do empregador, baseia-se em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Isto porque, como já foi escrito acima, a fixação das folgas não é inadmissível segundo o regime da flexibilidade horária, uma vez que nada na lei refere isso mesmo, logo, não é o empregador que o fará (sendo que a jurisprudência não constitui fonte de direito no sistema jurídico português) – alínea a) da Questão Prévia da IR

2.23. Debruçando-nos, então, sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador invocá-las, sendo ainda

necessário explicar, através de um raciocínio do tipo silogístico A+B, que o facto de atribuir à trabalhadora o horário requerido faz com que a loja a que esta está adstrita colapse no que ao seu funcionamento diz respeito.

2.24. O que, destarte a extensa argumentação, não é, claramente, aquilo que o empregador faz. Senão, vejamos:

2.25. Quanto à alínea b) da Questão Prévia da IR, tratam-se de meras generalidades, parecendo o empregador olvidar que a flexibilidade horária se trata de um regime especial criado pelo legislador para cuidadores de menores de 12 anos que tem, portanto, prevalência sobre a demais legislação.

2.26. O mesmo se diga, de resto, quanto à alínea c) da Questão Prévia da IR – é indiferente, quer a natureza da atividade económica, quer o local onde esta é prestada. Não há, repita-se, inexistente setor ou sítio que esteja acima da lei.

2.27. Neste ponto específico, é particularmente descabido invocar como argumentos, quer a necessidade de ter sempre uma equipa de 9 pessoas em funções por turno, quer a necessidade de dar a todas as pessoas um tratamento equitativo.

2.28. Por um lado, porque a loja a que a requerente se encontra adstrita conta com 3 dezenas de trabalhadores/as sem funções de chefia. Se há demasiados/as estagiários/as, não é à requerente que compete prestar-lhes formação, mas a quem detém competências – e salários – superiores.

2.29. Por outro lado, porque não se podem tratar como iguais pessoas diferentes. E a requerente difere dos/as colegas na medida em que é mãe de duas crianças menores e fez o pedido de flexibilidade horária – mencionar as outras duas trabalhadoras, neste momento, é fazer futurologia, porque nem se sabe se as mesmas vão querer gozar desta prerrogativa legal, nem – no caso afirmativo – em que moldes.

2.30. Prosseguindo a análise jurídica da IR pela ordem em que o empregador invoca os seus argumentos, à alínea d) da Questão Prévia já se deu, em parte, resposta, no ponto anterior. Resta apenas lembrar a enorme amplitude horária que a trabalhadora está a dar para o empregador lhe fixar o seu horário de trabalho: qualquer turno de 2ª a 6ª feira.

2.31. Sobre a alínea e) da Questão Prévia, diga-se – apenas - que o legislador não obriga a trabalhadora a demonstrar coisa alguma. O facto de ser mãe de dois menores com quem vive em comunhão de mesa e habitação já é o bastante para ser titular de gozo



deste direito. Mais: o empregador não tem de inferir nada sobre a vida privada/familiar da requerente, uma vez que esta – como o nome indica – não lhe diz respeito.

2.32. Passando à segunda metade da IR, e sem saber exatamente em que é que o empregador se baseia para mencionar «por imperativo organizacional [...] tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores [...]», recorde-se que – antes de mais – há que cumprir a lei.

2.33. E, nunca é demais lembrar, as leis atinentes à parentalidade revestem-se de natureza especial, tendo prioridade sobre as demais, *vide*, as contratuais.

2.34. Mantendo, o empregador, 29 trabalhadores/as sem funções de chefia à disposição para escalar rotativamente aos fins-de-semana, alegados «períodos mais fortes de vendas» - cf. ponto 1.a) da II parte da IR

2.35. Com certeza que não é uma trabalhadora, de um conjunto de 30, que impede que férias, folgas e baixas sejam supridas somente em dois dos sete dias da semana, como sugere o empregador – cf. ponto 1.b) da II parte da IR

2.36. Quanto às questões mencionadas no ponto 1.c) da II parte da IR, já foram todas devidamente esclarecidas ao longo desta análise jurídica, que já vai longa, pelo que, por uma questão de economia textual, se remete para a leitura, nomeadamente, do ponto **2.33.**, sob pena de um parecer demasiado extenso ser parco em eficácia de resultado na compreensão para as partes.

2.37. O mesmo se diga quanto às alíneas d) e e) do ponto 1.da II parte da IR – cf. ponto **2.29.** do presente parecer

2.38. Quanto ao ponto 2.da II parte da IR, em lugar algum se lê que a requerente pede para não prestar funções no turno da noite, pelo que se considerará que o empregador deve estar equivocado. No demais, dificilmente se concebe uma maior amplitude horária que qualquer turno de 5 dos 7 dias da semana.

2.39. Quanto ao ponto 3.da II parte da IR, já foi analisado supra – cf. ponto **2.25.**do presente parecer

2.40. Quanto aos pontos 4.a 6.da II parte da IR, uma simulação trata-se mesmo disso: de um cenário mais ou menos hipotético, sem relevância jurídica alguma para o caso ora em apreço.

2.41. 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.

2.42. 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 13 DE MARÇO DE 2024**