

## **PARECER N.º 624/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 nº CITE-FH/2833/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 17.05.2024, 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 de Jurista naquela organização.

**1.2.** Em 17.04.2024., via eletrónica, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- É mãe de um filho menor de 12 anos, que amamenta;
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação;
- Quer um horário das 7h30 às 15h30; e
- Pelo prazo de 6 anos.

**1.3.** Em 06.05.2024, pela mesma via, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) com o seguinte teor:

*«[...] Acuso a receção do seu pedido de horário flexível, que me mereceu a melhor atenção.*

*Nesse seu pedido, a Dra. solicita que, a partir de 7/06/2024, seja instituído o seguinte horário: das 7h30m às 15h30m, com dispensa no período das 13h30m às 15h30m para amamentação, a vigorar por um período previsível de, pelo menos, 6 anos.*

*Acontece que os nossos serviços administrativos têm como horário habitual de abertura às 9h00 e encerramento pelas 18h00, pelo que, dadas as funções que exerce, é essencial para a Instituição que o horário a cumprir seja compatível com as funções administrativas que desempenha, ou seja, que esteja na empresa num horário compatível com os horários habituais de expediente, em que possa interagir com a restante equipa administrativa e operacional da ... e contactar com entidades externas,*



*consultores, clientes, fornecedores, subcontratados, cooperadores, etc.*

*Sendo a ...a única jurista da ..., a sua presença na Instituição, num horário que permita articular o trabalho, quer com os demais trabalhadores da equipa administrativa, quer com os dois turnos da ... e das ..., e com os colaboradores externos, é essencial, pelo que o início do período normal de trabalho às 7h30m causa muitos constrangimentos e é muito prejudicial para a Instituição.*

*Assim, por motivo de necessidades imperiosas da empresa, lamento informar que não podemos aceitar o início do período normal de trabalho às 7h30 m. Propomos que o seu início às 8h30m.*

*O horário flexível ficaria assim das 8h30m às 16h30m, com dispensa no período das 14h30m às 16h30m para amamentação, a vigorar por um período de um ano, tacitamente renovável, salvo indicação em contrário dada por escrito por qualquer das partes, até 30 dias antes do termo do prazo ou de qualquer das renovações [...]».*

**1.4.** Em 10.05.2024., via CAR, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

*«[...] Ora, atento o fundamento de recusa invocado serve o presente para remeter a minha apreciação nos termos do disposto no n.º4, do art.57º do Código do Trabalho, porquanto:*

- 1) O horário de funcionamento do estabelecimento é das 07h30 às 20h.*
- 2) Os horários de trabalho variam de trabalhador para trabalhador garantindo o funcionamento da organização naquele horário de funcionamento. Não existe um horário estabelecido de funcionamento dos serviços administrativos em particular — existe sim, horários de trabalho individuais e, em abono da verdade, os trabalhadores que exercem funções nos serviços administrativos nunca tiveram horários de início e término coincidentes;*
- 3) A minha categoria profissional é de Jurista, pelo que não exerço funções de carácter administrativo de atendimento ao público, per si. Isto é, todo o qualquer contacto, quer seja com entidades externas, consultores, clientes, fornecedores, subcontratados, cooperadores e quer sejam colaboradores ou Prestadores de serviço - é previamente agendado de acordo com as agendas dos interlocutores;*
- 4) Em 28 de Junho de 2023 iniciei gozo de baixa médica, por gravidez de alto risco, o horário de trabalho até essa data era das 07h30 às 15h30 (1). Como referi no número 2 supra — os horários dos trabalhadores que exercem funções nos serviços administrativos variam um faz 08h-13h/14h-17h, outro 09h-13h/14h-18h e ainda outro com isenção de horário de trabalho (mas que, a maior parte dos dias inicia a sua jornada laboral às 07h), bem como, o Diretor Executivo que beneficia de isenção de horário de*



trabalho.

5) *Na verdade, há mais de 2 anos, pelo menos, desde março de 2022, que a hora de início do meu período normal de trabalho diário é às 07h30 e a hora de fim do meu período normal de trabalho diário é às 15h30. Pedido efetuado por mim e aceite pela Direção da organização. Pelo que, é com enorme admiração que vejo recusado o meu pedido de horário flexível — com hora de início às 07h30 e hora de saída às 15h30, ressalvando o período de dispensa para amamentação no horário entre as 13h30 e as 15h30, enquanto esta durar;*

6) *Durante o período em que exerci funções no horário entre as 07h30 e as 15h30 (horário que pretendo fazer - ressalvando o período de dispensa para amamentação no horário entre as 13h30 e as 15h30, enquanto esta durar) nunca foi colocado em causa, nem verbalmente, nem por escrito, nem de maneira nenhuma, esse horário de trabalho.*

7) *E, na verdade, bem entendo que o mesmo não tenha sido colocado em causa, uma vez que sempre cumpro com todo o expediente existente na empresa — nunca foram colocados em causa reuniões e contactos ‘com a restante equipa administrativa e operacional da ... e contacto com entidades externas, consultores, clientes, fornecedores, subcontratados, cooperadores etc.’, nem com quem quer que seja.*

8) *Iniciei funções como Jurista na Instituição em maio de 2015 sempre fui trabalhadora assídua, pontual e cumpridora de todos os meus deveres para com a organização, nunca colocando em causa o expediente que depende de mim. Sempre cumpro o horário que me foi atribuído.*

9) *Alega a Entidade Empregadora que [...] é essencial para a Instituição que o horário a cumprir seja compatível com as funções administrativas que desempenha [...], no entanto, desde 28 de junho de 2023, que a Entidade Empregadora trabalha sem a minha presença, tendo em conta que me encontro ausente, primeiro por Baixa por gravidez de alto risco, depois por gozo de licença parental inicial e gozo de férias — pelo que, salvo melhor opinião, nunca esteve em causa o funcionamento da instituição em nenhum momento, pelo que a minha presença não só não é essencial no período que indicam, como não o foi sequer durante todo esse tempo em que estive ausente.*

10) *Alega ainda a entidade empregadora que, ‘sendo a Ana a única jurista da ..., a sua presença na Instituição, num horário que permita articular o trabalho constringimentos e é muito prejudicial para a Instituição’, mas a verdade é que neste período de 11 meses em que me encontro ausente não foi contratado(a) nenhum(a) Jurista para minha substituição — sem que, mais uma vez, essa ausência tenha causado constringimentos e seja ‘muito prejudicial para a Instituição’.*

11) *Conclui a minha entidade empregadora que ‘por motivo de necessidades imperiosas da empresa, lamento informar que não podemos aceitar o início do período normal de trabalho às 7h30m. Propomos o seu início às 8h30m’. Ora, objetivamente, não foram*



*indicados motivos imperiosos concretos que causem constrangimento ou sequer cause onerosidade à entidade empregadora. As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a 'situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento', vide Parecer .../CITE/2023.*

*12) Ora, na decisão de recusa do pedido de horário flexível não foram indicadas quaisquer razões concretas que coloquem em causa o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento. E, mesmo que assim se não entendesse, há pelo menos 11 meses que a Instituição funciona sem a presença de um Jurista. Acresce que, mesmo antes dessa ausência de 11 meses, entre março de 2022 e junho de 2023, a Instituição muito bem funcionou enquanto cumpria o horário das 07h30 às 15h30 — nunca tendo sido colocado em causa qualquer constrangimento e/ou prejuízo para a Organização.*

*13) Não posso deixar de anotar que, a entidade empregadora remata a sua missiva dizendo que: 'O horário flexível ficaria, assim, das 8h30m às 16h30m, com dispensa no período das 14h30m às 16h30m para amamentação, a vigorar por um período de um ano, tacitamente renovável, salvo indicação em contrário dada por escrito por qualquer das partes, até 30 dias antes do termo do prazo ou de qualquer das renovações'.*

*14) Dispõem o artigo 47.º/1 do Código de Trabalho [...]. Ora, a esta data eu não sei quantos meses a amamentação da minha filha vai durar, pelo que, determinar que o penado de amamentação passa ser revogado com 'indicação em contrário dada por escrito qualquer das partes, até 30 dias antes do termo do prazo ou de qualquer das renovações', constitui uma grave violação do direito à amamentação.*

*15) Dispõe o art.º 68º da Constituição da República Portuguesa [...]*

*16) Por sua vez, prevê no artigo 56.º do Código do Trabalho [...]*

*17) Está em causa um direito previsto na Lei e não uma mera possibilidade. E, se assim se não entendesse — o que não se entenderia — estou a exercer um direito pois, de facto, tenho necessidade efetiva e imprescindível do mesmo.*

*18) A minha filha tem 4 meses e meio e, neste momento, ainda não foi possível inscrevê-la num Jardim de Infância, do mesmo modo, não tenho retaguarda familiar que possa assegurar os seus cuidados. Pelo que pai e mãe vão assegurar esses cuidados diários — revezando-se entre si.*

*19) No citado Parecer está explanado que a intenção subjacente ao conceito de horário flexível [...]*

*20) O horário solicitado - hora de início às 07h30 e hora de saída às 15h30, ressalvando o período de dispensa para amamentação no horário entre as 13h30 e as 15h30, enquanto esta durar — é enquadrável com o horário de funcionamento do estabelecimento 07h30 — 20h.*



21) *Pelo que, não se entende a recusa do pedido de horário flexível pela Entidade Empregadora.*

22) *Por todos os motivos acima aduzidos, pugna-se pela concessão do horário flexível solicitado em 17 de abril de 2024 - hora de início às 07h30 e hora de saída às 15h30, (ressalvando o período de dispensa para amamentação no horário entre as 13h30 e as 15h30, enquanto esta durar) [...]».*

1.5. Ao processo, o empregador juntou a troca de emails atinente ao pedido da então apelidada de jornada contínua e consequente aceitação da mesma por um ano.

## 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede horário das 7h30 às 15h30.



**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de quatro meses e meio, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure são 6 anos.

**2.19.** A trabalhadora afirma ainda que vive com a descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Pelo supra exposto, os requisitos formais para um pedido deste tipo estão todos, cumulativamente, preenchidos e cumpridos.

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização. Vejamos se as mesmas, efetivamente, se verificam.

**2.22.** Antes de mais, esclareçamos o que se deve entender, juridicamente, por exigências imperiosas do funcionamento da organização: estas verificam-se sempre que, eventualmente deferido, o mesmo, tenha como consequência o funcionamento anormal da organização. Por outras palavras, é essencial que exista um nexo causal entre o suposto deferimento do requerido e o funcionamento anómalo da organização.

**2.23.** Em relação aos argumentos aduzidos pela trabalhadora aquando da apreciação, aquela diz o seguinte: em primeiro lugar, que a sua função é a de jurista, pelo que não exerce função alguma de atendimento ao público sem que haja agendamento prévio com os visados – cf. ponto 3 da apreciação

**2.24.** Sublinhe-se, aqui, que a requerente é a única trabalhadora com esta categoria profissional no empregador, pelo que sempre se poderá invocar a sua insubstituibilidade para fundamentar o indeferimento ao solicitado – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.25.** Em segundo lugar, a requerente refere que «os horários dos trabalhadores que exercem funções nos serviços administrativos [a quem a mesma deve prestar assistência, segundo alega o empregador] variam: um faz 08h-13h/14h-17h, outro 09h-13h/14h-18h e ainda outro com isenção de horário de trabalho (mas que, a maior parte dos dias inicia a sua jornada laboral às 07h), bem como, o Diretor Executivo, que beneficia de isenção de horário de trabalho» - cf. ponto 4 da apreciação

**2.26.** Ora, daqui se extrai que dois dos três trabalhadores a quem a requerente deve





prestar assistência entram uma e duas horas depois da hora de entrada que é solicitada, saindo 1h30m e 2h30 depois da hora de saída que é solicitada.

**2.27.** Em terceiro lugar, a trabalhadora diz que «há mais de 2 anos, pelo menos, que a hora de início do PNT diário é às 7h30 e a hora do fim às 15h30» - cf. ponto 5 da apreciação

**2.28.** Em boa verdade, o período temporal referido não corresponde à realidade. Isto, porque a trabalhadora está a contabilizar, quer os meses em que esteve de baixa ... por gravidez de risco, quer os meses da licença parental que se seguiram ao nascimento da filha.

**2.29.** Mais: O empregador juntou ao processo uma troca de emails entre as partes em que a trabalhadora, em 03.03.22., requer uma figura jurídica exclusiva dos trabalhadores em funções públicas ou equiparados intitulada jornada contínua de forma a poder conjugar o trabalho que ali exerce com a atividade de formadora, na sequência de um curso que tirou a expensas próprias.

**2.30.** Em 11.03.22., o empregador defere o mesmo pedido, referindo, porém, que o mesmo «terá a validade de um ano e produzirá efeitos a partir do dia 15.03.2022 a 14.03.2023.».

**2.31.** Sucede que a requerente esteve ausente da empresa pelos motivos já referidos relacionados - primeiro com a gravidez, depois com a parentalidade - durante 11 meses, entre março de 2022 e junho de 2023.

**2.32.** Tendo tudo isto em linha de conta, na prática a trabalhadora nem há um ano está a praticar o horário referido.

**2.33.** Adiante, a trabalhadora refere que o horário das 7h30 às 15h30 (a que - entretanto - foram devidamente descontadas as duas horas de dispensa para amamentação entre as 13h30 e as 15h30, por acordo entre as partes, uma vez que a regra geral é a trabalhadora lactante entrar uma hora mais tarde/sair uma hora mais cedo – cf. artigo 47.º/3 do CT), sendo que «nunca foi colocado em causa, nem verbalmente, nem por escrito, nem de maneira nenhuma» «e, na verdade, bem entendo que o mesmo não tenha sido colocado em causa, uma vez que sempre cumpri com todo o expediente existente na empresa» - cf. pontos 6 e 7 da apreciação



**2.34.** Porém, atente-se que, se inexistisse adenda alguma contratual no sentido de este ser o seu horário de trabalho, à requerente não é invocável uma espécie de direito consuetudinário. Por outras palavras, a menos que do contrato de trabalho firmado entre as partes conste expressamente que o seu horário de trabalho é das 7h30 às 15h30, na modalidade de jornada contínua (o que, como já vimos, nunca poderia suceder, porquanto esta figura jurídica não assiste aos trabalhadores do setor privado), sempre caberá ao empregador definir ao empregador o horário de trabalho da requerente, mesmo atentando à conciliação a que a lei obriga.

**2.35.** De uma forma muito prática, neste momento a trabalhadora lactante presta as suas funções de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, das 7h30 às 13h30 (devidamente descontada a dispensa para amamentação, e ao abrigo de um acordo que as partes fizeram a que, em rigor, não se pode apelidar de jornada contínua pelos motivos já explicados).

**2.36.** Sendo que o empregador alega que isto compromete a assistência jurídica que a trabalhadora deve prestar à área administrativa, em que 2/3 dos colegas entram uma e duas horas mais tarde, saindo 1h30 e 2h30 mais tarde do que a requerente, como já foi analisado supra – cf. pontos 9 a 11 da apreciação

**2.37.** Realçando, desde já, que não se comentarão excertos de outros pareceres da CITE por estes dizerem respeito a outros casos, com as suas especificidades, que surgem – portanto – descontextualizados, ao contrário do que a requerente afirma no ponto 12 da apreciação, o empregador indicou razões concretas que colocam em causa o regular funcionamento da organização.

**2.38.** Quanto aos considerandos que a requerente tece na sua apreciação, nos pontos 13 e 14, sobre a dispensa para amamentação, recomendam-se às partes a leitura atenta dos artigos 47.º e 48.º do CT – nomeadamente, deste último preceito, donde consta o procedimento a seguir quanto a um direito que é absoluto, ou seja, oponível a todos, pese embora tenha requisitos formais a cumprir para que se efetive.

**2.39.** Em suma, conclui-se que o empregador logra provar, quer a insubstituibilidade da trabalhadora, quer as exigências imperiosas do funcionamento da organização. E nem se diga, como o faz a requerente, que o facto de não ter havido um/a substituto/a durante 11 meses prova a sua prescindibilidade, porquanto isso equivaleria a dizer que o seu próprio posto de trabalho servia para nada.

**2.40.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as



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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 5 DE JUNHO DE 2024**