

**Assunto:** Processo n.º 1795-RP/2024 - Resposta à reclamação do Parecer 598/CITE/2024, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 2784/FH/2023, aprovado por maioria dos membros da CITE em 5 de julho de 2023, com os votos contra da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal

**Processo n.º** 2784-FH/2023

## I – OBJETO

1.1. Em 20.07.2023, a CITE recebeu, do representante legal da entidade empregadora ..., Reclamação do Parecer n.º 598-CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«Exma. Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego:

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., Ericeira, notificada do vosso parecer n.º 598/CITE/2023, desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., vem, ao abrigo dos artigos 184º a 192º do Código de Procedimento Administrativo, apresentar Reclamação, pelo que não se conformando com o entendimento e conclusões expressos no parecer, requer a sua reapreciação.

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

«1- Motivo justificativo da recusa do pedido de atribuição do horário flexível à Trabalhadora.

Atento o requerimento da Trabalhadora, a mesma mencionou que:

‘2. A Requerente tem vindo a praticar um horário de trabalho por turnos com folgas rotativas;

3. No entanto, presentemente, tal horário não é compatível com as suas

responsabilidades familiares, nomeadamente no acompanhamento e assistência à sua filha;

4. A filha da Requerente (..) encontra-se a frequentar a creche, com horário de funcionamento das 7:30 às 19:00 horas, de segunda a sexta-feira,

5. O cônjuge da Requerente, pai da menor, exerce a sua atividade profissional na Empresa de restauração ..., cujo horário é todos os dias da semana, incluindo fins de semana e feriados, das 8 às 20 horas, com folgas rotativas;

6. Pelo que está impossibilitado de ir buscar a sua filha à creche até às 19:00 horas;

7. A Requerente não pode, assim, continuar a praticar o horário referido no ponto 2, na medida em que fica, também ela, impedida de assegurar as entradas e saídas da sua filha da creche';

Tendo a Trabalhadora requerido a ora Reclamante a 'atribuição de horário flexível com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita ao Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 8 e as 16 horas de 2.ª a 6.ª feira, até aos 12 anos da sua filha ...'.

Convém, no entanto, não esquecer que os serviços prestados nas ... a utentes idosos, estão disponíveis 24 horas por dia, de segunda-feira a domingo.

Sendo condição essencial para a Reclamante que qualquer trabalhador contratado tenha disponibilidade para exercer as suas funções em regime de turnos e com folgas semanais rotativas.

O cumprimento dos turnos estabelecidos, em três escalas, de manhã das 8 às 16 horas, de tarde das 16 horas à meia-noite e de noite da meia-noite às 8 horas, são cruciais para a orientação de trabalho e cuidados a prestar aos utentes.

Nomeadamente para as Ajudantes de Lar, como é o caso da Trabalhadora, uma vez que executam, entre outras, as tarefas de higiene, alimentação e auxílio na toma de medicação, sendo necessária a presença de 5 elementos por turno para funcionamento dos 3 pisos em simultâneo com 31 utentes.

Por conseguinte, a disponibilidade dos trabalhadores para prestar atividade aos sábados e domingos, é uma característica essencial para a Reclamante aquando da contratação e para a manutenção do contrato de trabalho

celebrado, cf. contrato de trabalho, bem como aditamentos ao mesmo e mapa de funcionamento de turnos já juntos ao processo.

Assim, para funcionamento dos serviços só se afigura possível em virtude da gestão e organização meticolosas que a Reclamante faz do volume e do fluxo do trabalho nas ... e gestão e organização dos recursos humanos e gestão dos recursos económicos.

Qualquer alteração infligida a uma destas vertentes, por mais mínima que seja, fica prejudicado o regular funcionamento das ....

Relembra-se que a trabalhadora já presta a atividade laboral de segunda-feira a domingo, apenas no período da manhã, com folgas rotativas em função do horário definido pela Reclamante.

Beneficiando ainda da dispensa diária de duas horas para amamentação da menor nascida em 20.7.2020, cumprindo para o efeito o horário das 8 às 14 horas. Em nada este horário apenas no turno da manhã, com saída às 14 horas, impossibilita a Trabalhadora de prestar a devida 'assistência imprescindível e inadiável' à filha que se encontra no ..., em que 'o horário de funcionamento é das 7h30 às 19 horas, de segunda a sexta-feira'.

Ainda assim, a Trabalhadora solicitou 'a atribuição de horário flexível com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita ao Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 8 e as 16 horas de 2ª a 6ª feira, até aos 12 anos da sua filha'.

A Reclamante tem atualmente cinco trabalhadoras afetas a cada turno de serviço, incluindo a Trabalhadora, sendo o coletivo composto por outras trabalhadoras algumas também com filhos menores e com as inerentes responsabilidades familiares.

Sempre que possível, na medida em que não comprometa o normal funcionamento do serviço, a Reclamante tenta encontrar soluções que permitam aos seus trabalhadores usufruir dos direitos legalmente conferidos, designadamente para efeitos de assistência à família.

A Trabalhadora escolhendo 'a sua hora de entrada e saída entre as 8 e as 16 horas de 2ª a 6ª feira', não só determinaria a passagem definitiva para o turno da manhã, excluindo os fins de semana, bem como sobrecarregaria

consideravelmente o trabalho ao fim-de-semana.

O pedido da Trabalhadora, a ser aceite, iria afetar negativamente o funcionamento do serviço, especialmente aos fins de semana, porquanto os turnos/dias em que a Trabalhadora estivesse ausente, não estaria assegurado o número mínimo de trabalhadores necessário a cada turno.

Bem como seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes não poderiam gozar os dias de descanso aos fins de semana do que o habitual.

Sendo inviável e oneroso para a Reclamante o recrutamento e formação de um trabalhador com a única finalidade de exercer a sua atividade laboral aos fins de-semana.

Perante o exposto, a atribuição do horário flexível conforme delineado pela Trabalhadora, compromete de forma grave o bom funcionamento do serviço a que se encontra afeta, é suscetível de comprometer os limites máximos diários e semanais de prestação de trabalho a que OS trabalhadores estão sujeitos.

E violaria o princípio da igualdade no tratamento dos demais trabalhadores com a mesma categoria profissional, com filhos menores ou de famílias monoparentais e aos quais assiste o mesmo direito de conciliar a vida profissional e familiar.

Termos em que, se considera que no caso se encontram preenchidas as exigências imperiosas de funcionamento das ..., cf. art.º 57º n.º 2 do Código do Trabalho (CT).

II- Do não enquadramento do pedido da Trabalhadora no conceito de horário flexível.

Solicitou, a Trabalhadora, um horário diurno 'entre as 8 e as 16 horas, de 2.ª a 6.ª feira', no entanto, tal não se enquadra no regime de flexibilidade configurado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho.

Pois que, o pedido formulado não é, verdadeiramente o de um horário flexível, mas uma alteração para um horário de trabalho rígido, excluindo qualquer atividade ao fim de semana e feriados, limitando as horas de entrada/saída.

De facto, em vez de um ajuste ou flexibilização dos horários, o que a Trabalhadora pretende é a alteração das suas folgas e de não trabalhar aos

fins de semana, ou seja, alterar o seu horário de trabalho.

E essa pretensão não encontra cabimento no conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no artigo 56º, n.º 2 do CT, o qual refere apenas 'as horas de início e termo do período normal de trabalho diário', não se fazendo qualquer referência ao dia de descanso.

Dito de outro modo, o artigo 56º n.ºs 2 e 3, do CT, seja ao definir a noção legal de horário flexível, seja ao estabelecer os limites a observar pela entidade empregadora, não oferece suporte segundo a qual a definição dos dias de descanso estariam abrangidas no âmbito de horário flexível.

Convém não olvidar que a Trabalhadora, nos termos do contrato celebrado, encontra-se adstrita a um horário de trabalho de 40 horas semanais, que inclui prestação laboral por turnos rotativos, diurnos e noturnos, em dias úteis, fins de semana e feriados, de acordo com a escala de funcionamento do serviço onde se encontra inserida.

Tendo a mesma, manifestado disponibilidade aquando da contratação para prestar atividade por turnos, apenas está a requerer, deixar de trabalhar em determinados turnos e em determinados dias da semana (fim de semana).

O pedido formulado pela Trabalhadora retira eficácia ao poder de direção à Reclamante que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade (art.º 212º do CT).

Ficando a organização do horário de trabalho subordinado aos interesses particulares desta, em detrimento dos interesses da organização da Reclamante.

Neste sentido, veja-se o entendimento proferido em Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, a propósito do regime de horário flexível, que [...] cf. proc. n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

No Acórdão proferido no mesmo Tribunal, reafirmando esse entendimento, [...] cf. proc. n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

E também em outro Acórdão, [...] cf. proc. n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Face ao exposto, o parecer prévio viola os artigos 56º, 57º, 198º e 212º do CT ao interpretar tais normas no sentido de consagrarem um direito da Trabalhadora e

escolher os dias de semana em que presta trabalho, podendo a mesma Trabalhadora, com fundamento em tal interpretação, excluir os fins de semana como dias de trabalho normal, o que não tem acolhimento no texto legal.

Termos em que, acolhendo V. Exas. as conclusões que antecedem, deve ser emitido parecer favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível à Trabalhadora ... e assim reposta a legalidade, o que se pretende».

**1.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora, através do seu representante legal, reclama somente de conteúdos técnico-jurídicos do Parecer em causa, entende-se que a trabalhadora não fica prejudicada pela não notificação para eventual exercício do direito ao contraditório.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

**2.2.** De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 63.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.6.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «pareceres prévios no caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parenta» – alínea b) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.7.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 598/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de horário flexível da trabalhadora ....

**2.8.** Tal parecer foi aprovado por maioria dos membros presentes, com os votos contra das confederações patronais, em reunião tripartida datada de 7 de julho de 2023.

**2.9.** Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.10.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

**2.11.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 598/CITE/2023, veio reclamar do mesmo, argumentando, em primeiro lugar, sobre o motivo justificativo da recusa do pedido de atribuição do horário flexível à trabalhadora; em segundo lugar, do não enquadramento do pedido da Trabalhadora no conceito de horário flexível.

**2.12.** Começando pelo motivo justificativo da recusa do pedido de atribuição do horário flexível à trabalhadora, após referir as condições de vida pessoal e familiar descritas pela requerente aquando do pedido, bem como o horário solicitado então – cf. parágrafos 1.º e 2.º da Reclamação

**2.13.** Sendo estas meras constatações de facto, sobre as quais nada há a referir.

**2.14.** A Reclamante diz que «convém não esquecer» que presta serviços 24/7. Que trabalhar em regime de turnos rotativos com folgas semanais foi «condição essencial» para a contratação da trabalhadora. E que na organização existem três turnos: o da manhã, o da tarde e o da noite - cf. parágrafos 3.º a 5.º da Reclamação

**2.15.** Ora, informa-se a entidade empregadora que os direitos parentais são de natureza especial, enquanto os contratuais são de natureza geral, estando – pois – num nível hierárquico legístico inferior. Por outras palavras, em caso de conflito de direitos, devem – os de natureza contratual – dar prevalência aos de natureza parental. Ou a sua criação pelo legislador perdía a razão de ser.

**2.16.** A Reclamante prossegue, acrescentando a relevância das funções profissionais prestadas pela trabalhadora como Ajudante de Lar, sendo a sua disponibilidade para prestar atividade aos sábados e domingos uma «característica essencial aquando da contratação e para a manutenção do contrato de trabalho celebrado» - cf. parágrafo 7.º da Reclamação

**2.17.** Reiterando o que foi escrito no ponto **2.15.**, há ainda que referir à entidade empregadora que a vida das pessoas, no geral, e da requerente, em particular, é dinâmica. Significa isto que a sua realidade à data da assinatura e renovação do contrato pode mudar – e foi o que sucedeu. Como todas as mulheres, a trabalhadora tem direito a ter família, tendo engravidado e tornando-se mãe de uma menor, à data do pedido, com 2 anos de idade, que amamentava.

**2.18.** Relembrando que a trabalhadora «já presta atividade laboral de segunda a domingo, apenas no período da manhã, com folgas rotativas em função do horário definido pela Reclamante» – cf. parágrafo 10.º da Reclamação

**2.19.** Traduzindo, somente, o gozo de um direito parental que lhe assiste.

**2.20.** A Reclamante sublinha que a trabalhadora beneficia «ainda da dispensa diária de duas horas para amamentação da menor, nascida em 20.07.20, cumprindo, para o efeito, o horário das 8 às 14 horas», horário este que «em nada impossibilita a trabalhadora de prestar a devida 'assistência imprescindível e inadiável' à filha, que se encontra no ..., em que 'o horário de funcionamento é das 7h30 às 19 horas, de segunda a sexta-feira» - cf. parágrafos 11.º e 12.º da Reclamação

**2.21.** Nesta altura, com 4 anos de idade, é pouco provável que a amamentação se mantenha. Ainda que assim suceda, conquanto a trabalhadora apresente atestado médico periodicamente confirmando esse procedimento, a entidade empregadora tem de respeitar este direito, de natureza absoluta, sob pena de incorrer numa contraordenação grave – cf. artigo 47.º/1 e 7 do CT

**2.22.** «Ainda assim, a Trabalhadora solicitou 'a atribuição de horário flexível, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 8 e as 16 horas, de 2ª a 6ª feira, até aos 12 anos da sua filha'», refere a Reclamante – cf. parágrafo

### 13.º da Reclamação

**2.23.** Tendo em conta que o outro progenitor também labora por turnos contínuos com folgas rotativas, não se compreende a surpresa da Reclamante, quando é do conhecimento geral que as escolas fecham aos fins-de-semana e que uma criança de 4 anos não pode ficar sozinha em casa, configurando isso um crime de abandono.

**2.24.** E nem o facto de a Reclamante ter ao seu serviço 5 trabalhadoras por turno, incluindo a trabalhadora, «sendo o coletivo [das Ajudantes de Lar] composto por outras trabalhadoras, algumas também com filhos menores e com as inerentes responsabilidades familiares» - cf. parágrafo 14.º da Reclamação – retira legitimidade ao pedido da trabalhadora.

**2.25.** Isto porque, por um lado, a Reclamante não diz quantas Ajudantes de Lar emprega, ou seja, não logra demonstrar a insubstituibilidade da trabalhadora enquanto motivo justificativo para o deferimento da intenção de recusa ser admitido por lei – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.26.** Por outro lado, o facto de existirem outras colegas da trabalhadora que são mães de crianças menores de 12 anos de idade não significa que todas tenham as mesmas dinâmicas familiares. Podem, por exemplo, ter um suporte familiar (tios/as, primos/as, avós) que as ajude com o(s)/a(s) filho(s)/a(s). O trabalho do outro progenitor pode, por exemplo, permitir que este fique com a(s) criança(s). Assim, o que releva no caso ora em apreço é que a trabalhadora requerente precisa de cuidar da filha menor aos fins-de-semana por não ter com quem a deixar. E para isso pediu um horário flexível.

**2.27.** Com certeza que o deferimento deste pedido acarreta consigo consequências. Embora, não as elencadas pela Reclamante – cf. parágrafos 16.º a 18.º da Reclamação

**2.28.** Relativamente à «sobrecarga considerável do trabalho ao fim-de-

semana», constante do parágrafo 16.º da Reclamação, na verdade, o seu volume mantém-se igual. A única variável verifica-se a nível do número de fins-de-semana completos gozados pelas colegas.

**2.29.** Assim, não há qualquer afetação negativa do funcionamento do serviço, como refere o parágrafo 17.º da Reclamação, porquanto este se mantém exatamente nos mesmos termos – apenas com as colegas da requerente a fazerem mais vezes os turnos aos fins-de-semana.

**2.30.** O «esforço e penosidade acrescidos», constantes do parágrafo 18.º da Reclamação, a que seriam submetidos os colegas da requerente com o deferimento do seu pedido, é, em boa medida, uma suposição do empregador. Isto porque, como já foi referido supra, no ponto 2.26., as dinâmicas familiares das pessoas variam, sendo que o ideal para um trabalhador pode não ser o ideal para outro. Uma pessoa pode preferir ter as duas folgas seguidas num domingo, por exemplo, e numa segunda-feira, por assim poder tratar de tarefas em serviços que aos fins-de-semana se encontram encerrados (vide, grande parte da Administração Pública e Local).

**2.31.** O Parecer objeto da presente Reclamação em lugar algum sugere que a entidade empregadora contrate mais uma pessoa. Apenas que defira o pedido à requerente, retirando-a dos turnos aos fins-de-semana - cf. parágrafo 19.º da Reclamação

**2.32.** Como já foi referido acima, sem mencionar o número de colegas da trabalhadora, o alegado pela Reclamante não pode ser aferido. Daí que se diga que as exigências imperiosas do funcionamento da organização não estão devida e exaustivamente fundamentadas – cf. parágrafo 20 da Reclamação

**2.33.** E nem se diga, como faz a Reclamante, no ponto 21.º da Reclamação, que «violaria o princípio da igualdade no tratamento dos demais trabalhadores

com a mesma categoria profissional, com filhos menores ou de famílias monoparentais e aos quais assiste o mesmo direito de conciliar a vida profissional e familiar» deferir o pedido à trabalhadora.

**2.34.** Isto porque o mesmo foi feito cumprindo, na íntegra, os requisitos legais a que a lei obriga. E nenhum/a colega cuidador/a de menor(es) está impedido/a de lhe seguir o exemplo, assim o queira.

**2.35.** Passando ao segundo motivo alegado pela Reclamante na presente Reclamação, ou seja, o não enquadramento do pedido da trabalhadora no conceito de horário flexível, comece por se realçar que o entendimento deste regime especial de horário de trabalho para cuidadores/as de menor(es) pela entidade empregadora não está correto. Passa a explicar-se porquê.

**2.36.** Ao contrário do alegado pela Reclamante no parágrafo 24.º da Reclamação, o pedido formulado não é «alteração para um horário de trabalho rígido» alguma.

**2.37.** Sendo certo que limita as horas de entrada/saída, bem como as folgas a gozar, em lugar algum da lei é escrito que a trabalhadora não o possa fazer.

**2.38.** Mais: para os/as trabalhadores/as por turnos que sejam, simultaneamente, cuidadores/as de menores, há que fazer uma interpretação teleológica do regime da flexibilidade horária para que o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho seja cumprido na íntegra.

**2.39.** A única forma prática de isto ser feito é permitindo ao/à requerente que escolha um turno pré-existente e praticado na organização dentro das funções profissionais que desempenha, para que a conciliação trabalho/família lhes seja permitida, à semelhança dos/as trabalhadores/as que não laboram por turnos.

**2.40.** Relembre-se que tudo o que não é proibido é permitido, de acordo com os princípios gerais do direito – cf. parágrafo 26.º da Reclamação

**2.41.** E também que, se a Reclamante atentar ao início da norma que cita no parágrafo 27.º da Reclamação, o n.º 3 do artigo 56.º do CT se inicia com a expressão: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador (...))», não estando – mais uma vez – referido em lugar algum que está vedado ao/à trabalhador/a o pedido partir da sua iniciativa.

**2.42.** Quanto ao alegado no ponto 28.º da Reclamação, remete-se para o que já foi escrito sobre a hierarquia das leis.

**2.43.** Quanto ao alegado no ponto 29.º da Reclamação, remete-se para o que já foi escrito sobre as dinâmicas de vida se alterarem e ser legítimo, a todas as pessoas, constituírem família, estando – até – este direito consagrado na Lei Fundamental Portuguesa.

**2.44.** A Reclamante não tem apenas direitos, tendo também deveres, de entre os quais se sublinha o de promover a conciliação trabalho/família das pessoas que emprega – cf. pontos 30.º e 31.º da Reclamação

**2.45.** Realçando que a jurisprudência não constitui fonte de direito no sistema legal português, os Acórdãos citados pela Reclamante serão tão pertinentes quanto os que dizem o oposto – cf. pontos 32.º a 34.º da Reclamação

**2.46.** Face ao exposto, o parecer prévio não viola artigo algum do CT ao entender que a trabalhadora pode escolher os dias de semana em que presta trabalho, podendo a mesma trabalhadora, com fundamento em tal interpretação, excluir os fins de semana como dias de trabalho normal – cf. ponto 35.º da Reclamação

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente Reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 598/CITE/2023, de 7 de julho de 2022.

**4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA  
CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 5 DE JUNHO DE 2024**