

PARECER N.º 70/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 109-DL/2026

I – Objeto

- 1.1. Em **07/01/2026**, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e al. a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Em **28/11/2025**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora arguida notificação de instauração de processo disciplinar e intenção de aplicar a sanção de despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação. A notificação foi acompanhada de nota de culpa, mediante a qual, é referido o seguinte:

“B) DOS FACTOS:

1. A Arguente é uma empresa que se dedica à atividade de fabrico e comércio de produtos alimentares, nomeadamente de pizzas e similares, à exploração de restaurantes em sistema de franchising, incluindo a prestação de serviços de take away e entrega ao domicílio, compra e venda, cedência de licenças de utilização de marcas, franquias, consultadoria e apoio de gestão e marketing aos franchisados, bem como compra e venda e fornecimento de equipamentos e produtos no âmbito da exploração de franchising.
2. A Arguida desempenha as suas funções em regime de trabalho a tempo parcial,
3. Sendo o seu período normal de trabalho de 15 horas semanais distribuídas entre segunda-feira a domingo, em regime de turnos rotativos.
4. Sucede que, a Arguida tem vindo a registar sucessivas e graves infrações disciplinares, que tornam impossível a manutenção da relação laboral com a Arguente. Senão vejamos,
5. No presente ano civil de 2025, a Arguida faltou injustificadamente ao trabalho **25 dias**.
6. Nesses 25 dias, a Arguida não compareceu durante o seu horário de trabalho,
7. Nem comunicou ou justificou previamente tais ausências, não tendo igualmente apresentado posteriormente comprovativo justificativo para as mesmas.
8. De acordo com o apuramento efetuado, **no ano civil de 2025**, a Arguida não compareceu ao trabalho nos seguintes dias:

Data	Horário de Trabalho	Falta
22/10/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
23/10/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
24/10/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia



(...)	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
18/11/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
19/11/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
20/11/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
21/11/2025	19:15 horas – 21:30 horas	1 dia
TOTAL	-	25 dias

9. De acordo com os mapas de horário de trabalho, registo de tempos de trabalho e de assiduidade de 2025, constante de fls. do processo disciplinar, foram, assim, contabilizados **25 dias de faltas injustificadas consecutivas no ano civil de 2025.**

10. Sucede que, algumas das mencionadas faltas injustificadas foram registadas em data imediatamente anterior ou posterior aos dias de descanso da Arguida, o que constitui, por si só, um conjunto de infrações disciplinares grave,

11. Sendo todas essas ausências consecutivas!

12. O que aumenta a gravidade e respetiva censurabilidade da infração cometida, na medida em que a ausência prolongada da Arguida, desde o dia 22 de outubro até ao dia 21 de novembro de 2025, comprometeu gravemente a organização do trabalho e o regular funcionamento das operações na Arguente.

13. Conforme se referiu, a Arguida nunca informou atempadamente o motivo das ausências,

14. Nem fez prova dos motivos impeditivos de forma atempada.

15. Nesse contexto, no dia 6 de novembro de 2025, a Arguente interpelou a Arguida, solicitando que fossem apresentadas as justificações referentes às faltas que se iniciaram no dia 22 de outubro de 2025,

16. Tendo a Arguida, a 12 de novembro de 2025, respondido o seguinte: "Está declaração já foi entregue no local onde trabalho {...} no dia 15/09/2025 á minha chefe de turno ..., desde então foi me informado que aguardavam uma resposta dos recursos humanos para me poder dar o horário diurno e até então não obtive resposta alguma e o meu gerente continua a meter-me a fazer horário noturno mesmo depois de entregar uma declaração, sendo assim não consigo comparecer ao trabalho, até ao dia de hoje {07/11/2025} que fiz questão de perguntará minha chefe de turno D... se já teriam uma resposta dos recursos humanos e a mesma informou-me que teria de escrever uma carta formal e pedir o horário que desejo e mandar aos recursos humanos".

17. Com efeito, o documento a que a Arguida se refere consiste numa declaração médica, constante de fls. do processo disciplinar, onde se lê que a utente, ora Arguida, "beneficia de horário de trabalho diurno e apenas durante os dias úteis, pelo facto de ser a cuidadora da filha E... (...), lactante com 7 meses de idade (...) amamentada pela utente."

18. Ora, como é evidente, não pode a Arguida fazer valer esta declaração para justificar as ausências registadas, na medida em que esta não atesta qualquer situação impeditiva ao trabalho e suscetível de ser considerada como um motivo justificativo para o efeito,

19. Limitando-se a recomendar que a Arguida usufrua de um horário de trabalho diurno e apenas em dias úteis, por ser cuidadora e trabalhadora lactante, unilateralmente a prestação de trabalho até que lhe fosse deferida, pela Arguente, a alteração do horário pretendida.

26. Em face da conduta inflexível adotada pela Arguida, resulta evidente a intenção desta de condicionar o seu regresso ao trabalho à satisfação prévia do pedido de alteração de horário pela Arguente, assumindo, de forma implícita, que apenas retomará funções quando lhe for atribuído o horário por si pretendido.

27. Estamos, pois, perante uma autoproclamação de um direito que não lhe havia sido concedido, assumindo a Arguida, por sua própria iniciativa e sem qualquer respaldo legal ou factual, que estaria automaticamente dispensada de comparecer ao trabalho sempre que fosse escalada para o período noturno.

28. Não correspondendo à verdade que a Arguente tenha indicado, conforme referido pela Arguida, que deveria aguardar uma resposta, pela Arguente, ao seu pedido de alteração ao

horário, no sentido de lhe fazer crer que estaria, até ao momento da decisão, autorizada a não prestar trabalho durante todo o período de tempo referido no ponto 8 da presente Nota de Culpa.

29. Com efeito, e independentemente da forma como a Arguida manifestou a sua pretensão de exercício daquele direito - que essencialmente se prende com a dispensa de prestação de trabalho no período noturno, conforme previsto no artigo 60.º do Código do Trabalho - o que se verifica, no plano factual, é que a Arguida optou, consciente e intencionalmente, por se considerar por si mesma dispensada do cumprimento do horário de trabalho que lhe havia sido definido,

30. Assumindo, de forma totalmente infundada, que a simples entrega de uma declaração médica, contendo uma recomendação quanto à conveniência do horário diurno seria suficiente para legitimar as suas ausências sempre que estivesse escalada para o período noturno

31. Neste contexto, não se pode deixar de reconhecer que a Arguida adotou uma atitude desleal e pouco transparente para com a Arguente, arrogando-se, de forma automática e sem qualquer validação prévia, da titularidade de uma dispensa que não lhe fora atribuída, evidenciando uma postura desafiadora, de insubordinação e afronta à chefia e à estrutura da Arguente,

32. Para além de desinteressada, descomprometida e contrária aos deveres de cooperação e lealdade que regem o vínculo laboral, totalmente desalinhada com os princípios que sustentam a missão institucional e cultura de valores da Arguente.

33. Assim, outra não pode ser a conclusão se não a de que a Arguida faltou injustificadamente ao trabalho, porquanto (i) não se encontrava, em momento algum, desonerada de cumprir o horário de trabalho que lhe havia sido previamente comunicado; (ii) não cumpriu os procedimentos legais e internos de comunicação e justificação de ausências a que se encontra obrigada; e (iii) decidiu, de forma unilateral, suspender a prestação de trabalho, sem autorização da Arguente e sem qualquer fundamento legal que a legitimasse até que lhe fosse reconhecida a adaptação do seu horário, em função da pretensão manifestada .

34. A postura adotada pela Arguida demonstra, assim, uma absoluta desconsideração e desinteresse pela sua entidade empregadora, pelos legítimos interesses da mesma e pelas obrigações laborais que decorrem para a Arguida no âmbito do seu vínculo laboral.

35. Importa realçar que, com as referidas faltas injustificadas e inexistência de qualquer comunicação prévia, a Arguida provocou reiteradamente a desorganização dos serviços e, conseqüentemente, prejudicou o normal funcionamento da loja.

36. Com efeito, não tendo a Arguida comunicado atempadamente as suas ausências, desencadeou uma conseqüente sobrecarga da equipa e atrasos no atendimento dos clientes.

37. As faltas injustificadas da Arguida provocaram uma sobrecarga dos restantes colegas de trabalho que tiveram de prestar mais trabalho no mesmo espaço de tempo.

38. E tiveram de fazer as tarefas com menos um trabalhador, a Arguida,

39. Provocando, inevitavelmente, atrasos na entrega dos produtos ao cliente final, aspeto essencial na área da restauração da Arguente, e com elevado impacto na satisfação dos clientes.

40. Assim, com a descrita atuação, a Arguida colocou reiteradamente em causa o normal funcionamento da empresa e da equipa a que se encontra adstrita, revelando um absoluto desinteresse e desrespeito pelos deveres que emergem do seu contrato de trabalho, como também, pelos seus colegas de trabalho.

41. O comportamento da Arguida é agravado pelo facto de ser reiterado no tempo, sendo esta uma prática que a Arguida vem repetindo, dado que apresenta um histórico de absentismo totalmente injustificável,

42. O que, aliás, é absolutamente inaceitável, não podendo a Arguente sujeitar-se a situações imprevisíveis de constantes faltas ao trabalho que não apenas comprometem o normal funcionamento e planeamento da Arguente, como revelam uma total falta de profissionalismo e consideração pela mesma.

43. Em face da conduta e comportamento descritos, é totalmente impossível à Arguente contar com o contributo e compromisso da Arguida, o que gera uma total imprevisibilidade e insegurança no planeamento das suas atividades produtivas que não pode ser aceite.

44. A Arguida não tem antecedentes disciplinares.

C) DA QUALIFICAÇÃO DOS FACTOS:

*I. O descrito comportamento da Arguida, ao apresentar **25 dias de faltas injustificadas no ano civil de 2025**, sem comunicar previamente as suas ausências com a antecedência prevista na lei ou logo que possível, nem tão pouco ter apresentado à sua entidade empregadora qualquer motivo justificativo para as mesmas, consubstancia uma grave e reiterada violação dos deveres legais decorrentes do seu contrato de trabalho, nomeadamente do dever de comunicar a ausência ao serviço, quando previsível, com a antecedência mínima de 5 dias, acompanhada da indicação do motivo justificativo ou, quando a antecedência de 5 dias não possa ser respeitada por a ausência ser imprevisível, logo que possível, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho.*

II. Não obstante as sucessivas chamadas de atenção por parte da Arguente para a importância do cumprimento desses deveres, a Arguida tem revelado uma postura de persistente desvalorização e descomprometimento perante os mesmos.

III. O que é agravante do seu comportamento, na medida em que revela um preocupante desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações e desrespeito pelos procedimentos e regras de conduta impostas pela Arguente.

IV. Ademais, a Arguida não pode, em caso algum, partir do pressuposto de que se encontra automaticamente legitimada a deixar de cumprir o horário noturno a que se encontra adstrita, apenas porque solicitou um pedido de alteração de horário, com base na sua condição de trabalhadora lactante.

V. A atribuição da dispensa de prestação de trabalho no período noturno depende sempre da verificação dos pressupostos legais previstos no artigo 60.º do Código do Trabalho e da consequente decisão da Arguente, não podendo a Arguida, por sua exclusiva iniciativa, antecipar os efeitos de um direito que ainda não lhe havia sido reconhecido.

VI. Assim, e nesta linha, não pode a Arguida invocar a mera existência de um pedido de alteração do horário de trabalho - independentemente da forma como o mesmo foi formulado - para legitimar as suas ausências consecutivas ao trabalho.

VII. O pedido, para produzir qualquer efeito, teria necessariamente de ser previamente analisado e decidido pela Arguente, competindo à empresa verificar os respetivos pressupostos e determinar, ou não, a sua procedência.

VIII. Não o tendo feito, e tendo a Arguida optado por faltar durante 25 dias consecutivos, as suas ausências assumem natureza inequivocamente injustificada e revelam um comportamento grave, insubordinado e totalmente incompatível com o cumprimento com os deveres que decorrem do seu vínculo laboral.

IX. Acresce que com a ausência reiterada de comunicação atempada das faltas, a Arguida põe, sucessivamente, em causa o normal funcionamento dos serviços, gerando entropias constantes aos mesmos e prejuízos para a empresa daí necessariamente decorrentes, sendo ainda demonstrativa de uma total falta de profissionalismo.

X. A referida conduta insere-se numa linha de comportamentos de displicência persistente da Arguida em acatar ordens e instruções da Arguente, de afronta ao poder diretivo da Arguente e de violação grosseira dos deveres que derivam do seu vínculo laboral, demonstrando que a Arguida adota uma postura permanente de desinteresse e falta de compromisso para com os valores que a Arguente prima por fazer cumprir.

XI. Os comportamentos adotados consubstanciam igualmente numa grave e reiterada violação dos deveres de (i) comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de (ii) realizar o trabalho com zelo e diligência no desempenho das suas funções, de (iii) cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias e de (iv) promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres cujo cumprimento se encontra adstrita no âmbito do seu contrato de trabalho, nos termos do artigo 128.º, n.º 1, alíneas b), c), e) e h) do Código do Trabalho e da cláusula 11.ª, n.º 1, alíneas b), c), d) e g) do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no BTE n.º 9, 8 de março de 2024.

A conduta da Arguida, pela sua gravidade, grau de culpa e consequências - falta de confiança da Arguente na mesma - tornou, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

XIII. Com efeito, os descritos comportamentos da Arguida criaram na Arguente um sentimento de desconfiança relativamente ao comportamento futuro da Arguida, não sendo possível estar segura de que a mesma se apresentará ao serviço, estando posta em casa, de forma irremediável, a confiança indispensável à manutenção do vínculo laboral.

XIV. A conduta da Arguida mencionada na presente nota de culpa constitui, assim, fundamento para o despedimento com justa causa que a Arguente tem intenção de aplicar, de harmonia com o disposto nos n.º 1, 3 e alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.”

1.3. Por outro lado, do processo submetido consta a seguinte documentação:

- Mapas da organização de turnos relativos aos meses de outubro, novembro e dezembro;
- Registo de assiduidade da trabalhadora desde o dia 01/10/2025 a 30/11/2025;
- Comunicação da Secção dos Recursos Humanos junto da trabalhadora, via correio eletrónico no dia 6/11/2025, com a indicação de necessidade de apresentação de justificação sobre os 25 dias consecutivos de ausência registados;
- Resposta da trabalhadora do dia 12/11/2025, com o esclarecimento transcrito no ponto 16 e 17 da Nota de Culpa;
- Comunicação da Secção dos Recursos Humanos, do dia 13/11/2025 junto da trabalhadora com a indicação de que o documento apresentado não é suficiente para justificação das ausências registadas e da necessidade de apresentar requerimento formal dirigido aos Recursos Humanos, acompanhado da documentação comprovativa e sujeito a análise e aprovação da empresa.

1.4. Em **02/12/2025**, a comunicação foi entregue na morada de residência da trabalhadora arguida.

1.5. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – Enquadramento Jurídico e Análise

2.1. O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT.

2.2. À CITE compete “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação.

2.3. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.4.** Neste sentido, um dos Considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.5.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.6.** Em conformidade com o Direito da União Europeia, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63º do CT, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora visada no procedimento disciplinar é lactante e nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63.º do CT.
- 2.8.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora de não comparecer ao trabalho durante 25 dias consecutivos, sem que tenha comunicado motivação nem justificação sobre a ausência. Alega, ainda, que o comportamento da trabalhadora cria na entidade empregadora desconfiança relativamente ao comportamento futuro da mesma, não sendo possível estar segura de que a mesma se apresentará ao serviço, estando posta em causa, de forma irremediável, a confiança indispensável à manutenção do vínculo laboral.
- 2.9.** A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, contudo, existe registo de que, após interpelação da secção do Recursos Humanos, no dia 12/11/2025, informou, via *e-mail*, que tinha sido entregue no local de trabalho à Chefe de Turno uma declaração médica com a indicação de que estava a amamentar a criança e que beneficiava do horário diurno e exclusivamente nos dias úteis. Explica, ainda, que foi informada pela Chefe que aguardavam resposta dos Recursos Humanos sobre a possibilidade de atribuir horário diurno. Como continuou a ser-lhe atribuído horário noturno, a trabalhadora estava impossibilitada de comparecer ao trabalho.
- 2.10.** Nos termos da al. g) do n.º 2 do artigo 351º do CT, segundo o qual, “constituem, nomeadamente, *justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente*

prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

- 2.11.** No entanto, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, e de 21.03.2018, Processo n.º ... que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do CT, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.12.** Nesse sentido, *Diogo Vaz Marecos* explica que “...a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...) o facto do comportamento integrar o número quantitativo de faltas não significa que automaticamente o empregador lhe possa aplicar a sanção de despedimento. Para que o possa fazer, o conceito de justa causa terá de ser preenchido não só através do quantitativo de ausências ao trabalho fixadas na alínea g) do n.º 2, como também mostrar-se que semelhante comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Ou seja, as faltas não justificadas, quando o seu número atingir, num mesmo ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas, e **assumam gravidade e consequências que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituem justa causa de despedimento**”. [Código de Trabalho Anotado, 5.ª Edição, 2023, p. 990]
- 2.13.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 2.14.** No caso em análise, apesar de a entidade empregadora alegar que a trabalhadora não comunicou a motivação da falta de comparência ao trabalho, na verdade, fica demonstrado que aquela submeteu no seu local de trabalho uma declaração médica e comunicou que não poderia realizar os turnos no período noturno para assegurar o cuidado da criança. Por sua vez, no estabelecimento em que exerce funções, informaram a trabalhadora que aguardavam uma resposta da secção dos recursos humanos para atribuição de horário diurno. No dia 06/11/2025 a trabalhadora foi interpelada sobre as faltas de comparência ao serviço, desconhecendo-se o destino da declaração entregue no trabalho e como foi tratado o pedido da trabalhadora sobre a

troca de turnos, necessária para acompanhamento da criança de 7 meses. Ainda, é desconhecido se a trabalhadora chegou a apresentar requerimento formal para a atribuição de um horário compatível com as suas responsabilidades parentais e, se sim, se foi tomada uma decisão sobre o mesmo.

2.15. Portanto, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os/as colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho, devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330º do mesmo Código.

2.16. Em suma, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do CT, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – Conclusão

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pelo ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS VOTOS DOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 28 DE JANEIRO DE 2026 COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP)