

PARECER N.º 667/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 2044 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.11.2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras puérperas ... e ..., incluídas em processo de despedimento coletivo.

1.2. A empresa notificou as trabalhadoras por carta datadas de 08.11.2016 da sua integração no processo de despedimento coletivo, nos seguintes termos:

‘Exma. Senhora,

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa. que é intenção da ... proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa..

Pretende-se que o contrato de trabalho de V. Exa., abrangido pelo despedimento coletivo, cesse a sua vigência dentro de 75 dias contados da data de decisão do despedimento.

Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) trabalhadores.

Convidamos, assim, V. Exa. a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Procede-se ao envio da documentação prevista no referido art. 360.º, sem embargo de, após eventual receção de informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.”

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo foram expostos em documento anexo à comunicação efetuada às trabalhadoras, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“(…)

1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO

A) INTRODUÇÃO

A ... [adiante designada por ...] é uma empresa fundada em 1971 e que está integrada no ..., focando a sua atividade nas áreas de Reabilitação, Infraestruturas, bem como Construção Civil e Obras Públicas, revenda e arrendamento de imóveis.

(…)

Com um ritmo de crescimento superior ao próprio mercado, a ... tornou-se uma das maiores empresas de construção do ... do País.

Sucedede que com a atual e difícil conjuntura económica do país, que é ainda mais gravosa no setor da construção civil, a ... não tem, presentemente, qualquer obra em carteira nem tem perspectivas de adjudicações a curto prazo.

(…)

B) ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA

Como certamente terá presente, o nosso país atravessa uma grave crise económica – no âmbito de uma situação de contornos globais – com repercussões em todos os setores da economia, sendo o mercado da construção civil e de obras públicas um dos mais afetados, o que acarretou para

a ..., e para o próprio ..., da qual faz parte, um decréscimo abrupto da sua atividade.

Esta evolução negativa reflete-se nas perspetivas futuras do mercado alvo da ..., não se antevendo retoma expressiva da atividade nem estando previstas adjudicações de novas obras tendo em conta, entre outros fatores, a diminuição do volume de projetos e o baixo nível de preços praticado pelo mercado em virtude da forte concorrência que se agravou nos últimos anos.

Como resultado do acima referido, a ... foi obrigada a repensar e reajustar os custos inerentes à prossecução da sua atividade, redução essa que passa também pela necessidade de diminuição dos postos de trabalho.

Aos factos acima mencionados acresce a diminuição significativa do volume de negócios da empresa bem como da sua rentabilidade.

Devido à situação do mercado, a empresa tem registado Resultados Negativos na sua exploração, cujo valor acumulado liquido, nos últimos três anos, ascende a € - 11.551.236,00.

Acreditando que as medidas de gestão adotadas, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação deficitária, tem sido feito, ao longo dos anos, um elevado esforço financeiro, através de prestação de suprimentos por parte dos acionistas (€: 7.433.185, refletidos no balanço em 31Dez15) e do recurso a crédito bancário (€:12,989.068,00, refletidos no balanço em 31Dez15), de forma a possibilitar a solvência dos compromissos com os fornecedores, o setor público e os trabalhadores.

Apesar de todos os esforços efetuados não foi possível, até à presente data, inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma degradação da situação económico-financeira durante ocorrente ano.

Com efeito, para além dos prejuízos de Exploração acima referidos, há que ter em conta a queda abrupta das Vendas e serviços prestados da empresa em 2016, que de 11.512.563,12€ (onze milhões quinhentos e doze mil quinhentos e sessenta e três euros e doze cêntimos) passou, no final do 1.º semestre, para um volume de apenas 1.284.175,46€ (um milhão duzentos e oitenta e quatro mil cento e setenta e cinco euros e quarenta e seis cêntimos), sendo que deste

último resultado a parcela de 1.265.125,00€ (um milhão duzentos e sessenta e cinco mil cento e quinze euros) corresponde à venda de imobiliário.

Ou seja, no final do corrente ano o volume de faturação deverá ser fortemente afetado pois, não existindo obras em curso, este só poderá aumentar caso existam vendas do património imobiliário da ...

Salienta-se que já no decurso deste ano de 2016, para poder cumprir as suas obrigações, a ... teve de vender o seu estaleiro central em Odiáxere, passando desde essa data a parquear os seus equipamentos nos armazéns do estaleiro da ..., situado na ... (...).

É neste contexto que se insere, como necessidade absoluta, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de todas as relações laborais, bem como os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de contratos de trabalho.

Esta intenção de despedimento coletivo tem, na sua base, os seguintes motivos:

- i) Motivos de Mercado,*
- ii) Motivos Estruturais.*

B. i) Motivos de Mercado:

A crise económica é do conhecimento geral. A atividade da ... é, consabidamente uma das que mais tem sofrido com a redução da procura e retração do investimento por parte dos seus clientes.

A ... estava dimensionada para fazer face a um nível de atividade registado no período que antecedeu a crise do país e do setor da construção, onde se inserem (ou, podemos dizer, inseriam) os seus principais clientes, situação que se veio a alterar profundamente.

A esperada obtenção de um retorno do mercado da construção não se está a verificar.

Com efeito, a ausência de projetos e obras de construção civil e obras públicas torna inviável a sobrevivência das empresas que não procedam a um ajustamento da sua estrutura de custos em função da contração da sua carteira de clientes.

Na presente data a ... não tem qualquer obra em curso, em carteira ou em perspectiva.

Assim, a recessão do mercado da construção é real e efetiva e manifestamente tende a agravar-se, considerando os fundamentos que alicerçam os “Motivos Estruturais”, não se prevendo que, no imediato, venha a evoluir positivamente. Não se perspectivam novas adjudicações para o ano de 2017.

Para além dos fatores já apontados, acresce dizer que a atual conjuntura económico-financeira do setor e a conseqüente rentabilidade, que tem conduzido a ... a prejuízos nos últimos anos, a colocam numa situação grave em termos de estrangimentos de tesouraria, com reflexos a vários níveis, quer na relação com parceiros que declinam trabalhar com a empresa, quer no pagamento de salários aos seus trabalhadores.

Estas mudanças, ao nível do mercado, têm vindo a materializar-se nos resultados verificados e evidenciam um cenário muito preocupante que importa urgentemente atacar.

B. ii) Motivos Estruturais:

Começamos por dar por reproduzidos os fundamentos que estão na base da invocação dos Motivos de Mercado como estando na base do presente Despedimento Coletivo:

(...)

Este prejuízo não é mais do que uma consequência direta da diminuição persistente da procura no que respeita ao mercado da construção civil e obras públicas.

Ao acrescermos a esta situação já verificada os argumentos que estão na base dos Motivos de Mercado em apreço, clarividente é, que a tendência de agravamento destes números é, infelizmente, uma certeza.

A redução da atividade da ... é pois uma realidade efetiva, constatada, que se virá a agravar, e que decorre da diminuição na procura dos serviços que presta e das situações expostas anteriormente.

A atual e futura conjuntura económica da ... impõe a adoção de medidas que permitam reduzir os seus custos e, desta forma, tentar fazer face aos atuais e

futuros decréscimos de faturação, cuja continuidade no tempo, mais do que previsível, é uma certeza.

Desta forma, a viabilidade da ... terá de passar, necessariamente, por uma diminuição dos seus custos, em particular aqueles que estejam associados a encargos fixos não produtivos, como é o caso dos respeitantes aos colaboradores, aos quais, e devido à falta de atividade da Empresa, não é possível atribuir tarefas geradoras de faturação que viabilize o custeamento dos encargos de estrutura da ..., incluindo os encargos salariais deles próprios.

Acreditando que as medidas de gestão adotadas, conjugadas com uma potencial melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação deficitária, já foram efetivamente desencadeadas outras ações com vista à diminuição dos custos fixos da ..., no entanto, as mesmas revelam-se insuficientes (tendo em conta a manutenção da quebra significativa de receitas), face à diminuição de Clientes já registada.

A título de exemplo, refiram-se, as seguintes decisões:

- *Cedência de trabalhadores da ... a outras empresas do ...;*
- *Celebração, entre 2012 e 2015, de 15 acordos de cessação de contratos de trabalho, nos termos do artigo 349.º e seguintes do Código do Trabalho, com acesso ao subsídio de desemprego por reporte à alínea a) do número 4 do Artigo 10 do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, republicado pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 64/2012 de 15 de março, tendo a ... esgotado a quota que dispunha para este tipo de rescisões;*
- *Venda do Estaleiro de ... e transferência dos equipamentos e armazéns para o estaleiro da ... na ...;*
- *Venda das instalações centrais da ... na ... e instalação do escritório numa loja;*
- *Centralização dos serviços gerais na Sede do ... em ...*

Ora, sendo expectável a manutenção dos motivos acima, torna-se evidente que as medidas até agora tomadas ficam manifestamente aquém das necessidades de recuperação da posição económica e financeira da ... no presente e no próximo exercício.

Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores se nenhuma medida for tomada.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de todos trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação desses contratos de trabalho. Relativamente ao departamento de Produção no qual V. Exa. esteve inserida, com a conclusão da obra do ..., foi, em 11/07/2016, e por motivo de ausência de obras, transferida para o Centro de Responsabilidade (CR) do Pessoal Disponível da ...

2. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

Segue em anexo o quadro de pessoal ao serviço da ... no presente ano de 2016 - Cfr. Anexo A.

3. CRITÉRIOS QUE SERVIRAM DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O presente despedimento abrange onze trabalhadores da empresa atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa, bem como a diminuição do seu volume de negócios e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permitem a manutenção daqueles trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação dos respetivos contratos de trabalho.

De modo a não comprometer a eficácia e qualidade dos serviços prestados no âmbito da atividade desenvolvida pela ..., foi efetuada uma análise, rigorosa e objetiva, relativamente a quais os postos de trabalho que poderiam ser extintos, sem afetar a referida atividade. De acordo com o nosso critério, e no âmbito da reorganização de efetivos nos diferentes serviços que constituem o universo da ..., através da extinção destes postos de trabalho, é possível a necessária

redução de encargos (em conjunto com as diversas medidas já referidas) face às razões económicas e de mercado suprarreferidas.

Neste sentido, e tendo em conta os motivos de mercado (redução da atividade da empresa), estruturais (nomeadamente o desequilíbrio económico-financeiro da atividade da ...) supra expostos, está demonstrada e fundamentada a necessidade do recurso à cessação dos contratos de trabalho por via do presente despedimento coletivo, por forma a reduzir os custos daí inerentes.

Para seleção dos trabalhadores a despedir, a ... partiu essencialmente de critérios objetivos, por forma a evitar seleções que possam ser qualificadas como discricionárias ou arbitrárias.

Neste sentido, foram selecionados 11 trabalhadores que têm vindo a desempenhar funções associadas à produção de obras, nomeadamente à execução de trabalhos de construção civil e obras públicas, setor este que não tem perspetiva de atividade nos próximos meses, e que, atualmente, e em virtude da inexistência de volume de trabalho a atribuir-lhes, foram colocados no CR do Pessoal Disponível.

4. NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Serão abrangidos pela medida 11 trabalhadores, cujas categorias profissionais são:

Encarregado de Construção Civil,

Medidor

Técnico Administrativo,

Engenheiro Civil,

Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho

Motorista de Pesados,

5. INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO

(...)

6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A

DESPEDIR, PARA ALÉM DA REFERIDA NO N.º 1 DO ART. 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO (...)”.

- 1.4. No mesmo documento notificado às trabalhadoras a empresa inclui o quadro de pessoal, ao qual denomina de Anexo A.
- 1.5. A entidade empregadora informou de que os/as trabalhadores/as não procederam à constituição de qualquer estrutura representativa.
- 1.6. Do processo remetido à CITE consta ainda:
 - Cópias das comunicações dirigidas a todos/as os/as trabalhadores/as;
 - Cópia da comunicação remetida à DGERT;
 - Cópia da comunicação endereçada à ACT.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)”

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.3.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.6.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1– Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2– Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*

2.7. O artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.

2.8. Caso não exista, o empregador comunica, por escrito, essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, podendo estes, no prazo de cinco dias úteis, nomear uma comissão representativa, com vista à participação na fase de informações e negociação, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 361º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No presente processo, o empregador remeteu às trabalhadoras especialmente protegidas, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios.
- 2.10.** No caso em apreço o despedimento coletivo é justificado por motivos de mercado e estruturais, encontrando-se pormenorizadamente fundamentados.
- 2.11.** Os critérios referidos na seleção dos/as 11 trabalhadores/as a despedir prendem-se com o facto de terem sido *“selecionados 11 trabalhadores que têm vindo a desempenhar funções associadas à produção de obras, nomeadamente à execução de trabalhos de construção civil e obras públicas, setor este que não tem perspetiva de atividade nos próximos meses, e que, atualmente, e em virtude da inexistência de volume de trabalho a atribuir-lhes, foram colocados no CR do Pessoal Disponível”*.
- 2.12.** Na fundamentação da intenção de despedimento não se encontram identificados/as, em concreto, quais os/as 11 trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, mas apenas o número de trabalhadores/as incluídos/as e as categorias profissionais abrangidas.
- 2.13.** Neste contexto, e tendo em conta o referido no ponto anterior, aquando da aplicação dos critérios mencionados, não é feita uma relação direta da aplicação dos critérios ao/à trabalhador/a selecionado/a, por confronto com todos/as os/as trabalhadores/as com as mesmas funções ou categoria profissional da empresa ou da estrutura funcional em que estão integrados/as.
- 2.14.** No caso das trabalhadoras puérperas, de que trata o presente parecer, de acordo com o Anexo A remetido pela empresa, verifica-se que ambas detêm a categoria profissional de técnicas administrativas.

- 2.15.** Portanto, constata-se que a empresa não demonstra ter aplicado critérios definidos pela própria empresa de forma genérica e aplicáveis a todos/as os/as trabalhadores/as incluídos no presente despedimento coletivo, nem demonstra ter feito uma seriação dos/as trabalhadores/as por aplicação desses critérios.
- 2.16.** Convém, ainda, salientar que a *ratio legis* da obrigatoriedade, por parte da entidade empregadora, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é a circunstância que aqui se trata, é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não discriminatórias.
- 2.17.** Nesse mesmo sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4¹, dizendo-se que *a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador.*
- 2.18.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.19.** Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer

¹ Disponível em www.dgsi.pt

trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.20. Assim, considera-se que não resulta claro a existência de nexo de causalidade entre os critérios escolhidos para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir e as trabalhadoras especialmente protegidas, a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras puérperas ... e ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ... por não estarem afastados os indícios de discriminação em função da Parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.