

## PARECER N.º 67/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 95 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16/01/2017, email da Direção de Recursos Humanos do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com o seguinte teor:

*“(...) Envia-se, em anexo, carta desta Instituição com pedido de análise e apreciação por essa Comissão do processo referente ao pedido, sobre o assunto em referência, apresentado pela Colaboradora ..., ficando ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que considerem necessário.*

*Agradecemos que toda a correspondência referente a este processo seja remetida por esta via ou por correio dirigido à Direção de Recursos do ...*

Em anexo:

- *Carta dirigida à CITE com pedido de análise;*
- *Documento 1 - Cópia do e-mail com a solicitação da Colaboradora;*
- *Documento 2 - Cópia da carta de resposta do ...;*
- *Documento 3 - Cópia do e-mail com a resposta da Colaboradora à carta do ...;*
- *Documento 4 - Mapas de horários de trabalho, relativos ao último trimestre, dos/as Colaboradores com funções idênticas às da Colaboradora que efetuou o pedido.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Direção de Recursos Humanos (...)*”.

**1.2.** A trabalhadora apresentou o pedido, mediante e-mail de 20.12.2016, com o seguinte teor:

*“(...) Boa tarde,*

*Venho por este meio solicitar a isenção de trabalho por turnos e/ou horário flexível.*

*Assente não só no previsto na lei geral do trabalho, 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; mas também no ACT ... nos termos do número 7 alínea D da cláusula 36º; venho por este meio e por carta registada solicitar a vossa melhor compreensão para o assunto em causa.*

*Sou família monoparental, sem ajudas, sem abonos e sem possibilidade de contratar entidades externas para fazer face às horas em que estou a fazer turnos da noite ou fora do horário das creches/amas da segurança social.*

*Até ao momento tenho conseguido conciliar uma vez que a muito custo os meus familiares conseguiam suprir as necessidades. Neste momento essa situação não é possível uma vez que felizmente o meu pai está empregado.*

*Em todo o caso a responsabilidade primária é minha e é nesse sentido que pretendo acordar esta situação. De forma a conseguir levar e buscar a minha filha à ama/creche e para conseguir ficar com ela na ausência das instituições referidas, necessito de horário flexível:*

*- dias úteis das 09h30 às 17h. (O meu horário é neste momento de 7h30 total, ou seja 7h mais 30 minutos refeição).*

*É o horário que me permite dar assistência à minha filha. Não existem creches nem amas a dias não úteis, daí essa questão ser também referenciada.*

*A minha intenção é continuar nesta instituição e fazer o meu trabalho como até então. O meu objetivo é chegar longe. Mas estou consciente de que existem limitações às quais tenho de atender, e em primeiro lugar está a minha filha.*

*Desta forma, agradecia análise ao meu pedido a iniciar a 2 de janeiro uma vez que até lá estou de baixa médica.*

*Aguardo indicações e agradeço desde já a colaboração e atenção.*

*Melhores cumprimentos,*

*...*

*(...)"*

- 1.3.** A entidade empregadora, mediante e-mail de 06.01.2017 (não tendo sido rececionada pela trabalhadora carta registada com aviso de receção) notificou a trabalhadora da intenção de recusa, como se transcreve:

*"(...) Boa tarde ...,*

*Junto cópia da carta que lhe foi enviada hoje por correio registado no seguimento do seu e-mail sobre o assunto em referência.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Direção de Recursos Humanos (...)"*

*..., 6 de Janeiro de 2017*

*Pedido de isenção de trabalho por turnos/horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusa-se a receção do seu pedido, remetido por e-mail de 20/12/2016, onde solicita isenção de trabalho por turnos e/ou horário flexível, invocando para o efeito o disposto no número 5 do artigo 57.º e o disposto na cl.ª 36.ª, n.º 7 do ACT do sector ... e referindo que, por questões*

*familiares, necessita de um horário nos dias úteis das 09h30m às 17h, com um intervalo de 30 minutos para descanso,*

*Analisado o referido pedido, verifica-se que o mesmo não se enquadra no conceito de horário flexível, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, uma vez que este tipo de horário, de acordo com o referido preceito, é aquele em que o Colaborador pode, num horário elaborado pelo empregador, escolher, dentro de certos limites, a hora de entrada e de saída em cada dia, desde que, em média, cumpra o período normal de trabalho, o que não corresponde ao que é por si solicitado, pelo que não será dado seguimento ao mesmo neste âmbito.*

*Efetivamente, o que pretende é a dispensa de trabalho em período noturno e um horário fixo, situação que se enquadraria, eventualmente, no âmbito do disposto no artigo 60.º do Código de Trabalho, desde que verificadas as condições ali previstas e que permitem a dispensa, o que não parece ser o caso.*

*Sem prejuízo do referido anteriormente, confirma-se que, conforme comunicado pela sua hierarquia, com efeitos a partir da próxima escala mensal, passará a prestar trabalho em regime de horário diferenciado rotativo, entre as 7 horas e as 00 horas e descanso semanal rotativo.*

*Com esta alteração e uma vez que deixam de se verificar os pressupostos subjacentes à sua atribuição, deixará de lhe ser pago o subsídio de transporte.*

*Por último, salienta-se que o ... mantém o direito de proceder no futuro às alterações de horário que considere adequadas, não implicando a alteração agora efetuada qualquer renúncia àquele direito.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Diretora Central*

*Direção de Recursos Humanos*

(...)"

- 1.4.** Notificada a trabalhadora da intenção de recusa no referido dia 06.01.2017, veio apresentar, por e-mail de a seguinte apreciação, recebida pela entidade empregadora no dia 11.01.2017 :

*" (...) ..., 9 de Janeiro de 2017*

*Assunto: Pedido de Flexibilidade de horário*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da vossa comunicação datada de 4 de Janeiro de 2017 por mim recebida dia 9 de Janeiro de 2017 que mereceu a melhor atenção. Em relação à intenção de recusa manifestada por V.Exas, venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.*

*Contudo e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.*

*Caso V.Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos*

*Atentamente*

*(...) "*

- 1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*

## 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 e 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 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 determina que devem "(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

**2.2.1.** *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.*

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.*

**2.3.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação*

*sexual. (...)*”.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A 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;*

*c) (...)*”

**2.3.3.** E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

*“(...) 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 (...)*”.

**2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º



sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)*”. (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 – *Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (…)*”.

**2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

“(…) n.º 1 - “*O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

n.º 2 - *Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*”.

n.º 3 - “*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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.4.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o*

*empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.*

#### **2.4.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias

das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (…)*”.

**2.4.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…);*”.

**2.5.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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 intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até

seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.5.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.5.3.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.6.** De referir que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro

semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

- 2.7.** Relativamente ao período de descanso diário, convirá salientar que tem sido doutrina unânime da CITE considerar que no âmbito da flexibilidade de horário, este pode ter a duração de 30 minutos, tal como consta no Parecer n.º 15/CITE/2010.
- 2.8.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, mas também recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.9.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer e da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, reconhecendo-se que entidade empregadora se esforçou por apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não

conseguiu demonstrar suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tal como determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do CT, pois que, nomeadamente, conforme se verifica pela análise dos mapas de horários, existe o horário (turno) pretendido pela trabalhadora, não se mostrando concretizados suficientemente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM,**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**