

PARECER N.º 295/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2753-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.06.2020 por correio registado datado de 04.06.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... e a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por documento datado de 14.05.2020, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que foi efetuado nos seguintes termos:

“(...) ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., ..., venho por este meio requerer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada laboral às 09:00h e termo às 18:00h e com a hora de almoço entre as 13:00h e as 14:00h de 2.ªf. a 6.ªf.

Faço este requerimento, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos, o primeiro, ..., nascido a 17 de fevereiro de 2017 portador do cartão de cidadão ..., o segundo, ..., nascido a 30 de novembro de 2019, com assento de nascimento n.º... Com fundamento no código do trabalho, (lei n.º 7 de 2009, artigos 56.º e 57.º) e duração até aos 12 anos dos meus filhos.

Declaro que os menores vivem comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação. Importa referir que:

- o meu cônjuge trabalha aos fins de semana, o que impede o mesmo de prestar os cuidados e assistência aos filhos.*
- os familiares mais próximos (avós), sofrem de problemas de saúde que os impossibilita de prestar assistência aos netos nos períodos de trabalho dos pais.*

Que pelos motivos mencionados nas alíneas anteriores o horário de trabalho que me foi proposto não é compatível com a minha vertente familiar, impedindo assim de prestar os cuidados e assistência aos menores,

Acredita-se que:

1. A prova documental da minha situação familiar e profissional está em poder dos Serviços.

2. E estatui o artº 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e aqui aplicável, que:

“1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, ... tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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 de trabalho diário. ...”.

3. Só com parecer desfavorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, é possível a recusa de atribuição de horário flexível (cfr. artº 57.º do citado Código do Trabalho).

4. Sendo certo como é reconhecido pela lei (cfr. artº 33º do CT que concretiza da Constituição), que:

“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”.

5. Tenho, pois, direito, a que me seja concedido horário flexível que permita acompanhar e assistir os meus filhos menores, direito este inalienável e irrevogável, por ser de interesse e ordem pública.

Assim e por tudo o que antecede, requeiro que seja concedido o horário de

trabalho flexível, a fixar entre as 9:00h - 13:00h e as 14:00h - 18:00h de 2ª (Segunda) Feira a 6ª (Sexta) Feira, até que os meus filhos perfaçam os 12 anos de idade.

Despensa para amamentação ou aleitação (artº 47º do Código do Trabalho).

Mais informo que me encontro a amamentar o menor ..., pelo que devo ter despensa do trabalho pelo período de duas horas diárias. 1h no período da manhã (entre as 9h e as 10h) e 1h no período da tarde (entre as 14h e as 15h) de acordo com as necessidades da criança, com duração mínima de 12 meses e máxima de 36 meses, com apresentação de declaração médica.

Peço e Espero Deferimento. (...) “

1.3. Por documento datado de 27.05.2020, a entidade empregadora, proferiu a intenção de recusa, justificando da seguinte forma tal recusa:

“(...) Assunto: Resposta ao V/ pedido de trabalho em regime de horário flexível,

recebido em 14/05 2020

Exma. Senhora,

..., e aqui representada pelo seu Sócio-Gerente, o SR. ... vem por este meio acusar a receção da missiva enviada por V. Exa. onde solicita a atribuição de flexibilidade de horário de trabalho.

No seguimento do pedido formulado por V. Exa para desempenhar funções em regime de horário de trabalho flexível, informamos V. Exa. que nos é manifestamente impossível aceitar o pedido formulado, na medida em que tal concessão colocaria em risco o funcionamento da empresa, em função dos horários praticados e do número de colaboradores existentes com funções idênticas às de V. Exa., bem como existem duas trabalhadoras com horário flexível.

Na verdade, face à obrigatoriedade de folgas de todos os trabalhadores e ainda ao cumprimento das regras laborais, nomeadamente o respeito pelo período de 11 horas de descanso entre jornadas de trabalho, a alteração de turno apenas no seguimento de folga, entre outros, a aceitação do pedido de V. Exa acarretaria a necessidade de contratação de outro colaborador,

para colmatar a impossibilidade de prestação de trabalho por turnos por parte de V. Exa, causando prejuízos patrimoniais para a empresa.

Face ao exposto, o pedido de V. Exa é recusado, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, motivo pelo qual será efetuado o pedido de parecer à CITE, aguardando-se a resposta.

Deste modo, até à decisão do parecer da CITE deverá V. Exa. cumprir o horário de trabalho que lhe é imposto.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, nos termos da alínea d) do artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) d) 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 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 criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos

horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.8. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.9. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este

horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a

existência de motivo justificativo.¹

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2.12. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do 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/serviço.

2.13. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017², o seguinte: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*.

2.14. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, *“será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*.

2.15. Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E1, no que respeita também ao horário flexível esclarece que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período*

²

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

2.16. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.17. No caso em concreto, a trabalhadora, no pedido inicial, requereu à entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário, com um horário compreendido entre 9h00 e as 18h00 e a realizar de segunda a sexta-feira.

2.18. Tal pedido, prende-se com o facto de ser mãe de dois filhos, um com 3 (três) anos de idade e outro com 7 (sete) meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Fundamenta o pedido baseada no facto de o outro progenitor ter atividade profissional aos fins-de semana e não ter retaguarda familiar que lhe permitam auxiliar nos cuidados que os menores necessitam.

2.20. Ora, analisado o pedido da requerente, afere-se que a trabalhadora

elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.21. No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento do serviço e à impossibilidade de substituir a trabalhadora, fundamenta a entidade empregadora, que já existem duas trabalhadoras a gozar de flexibilidade de horário e face ao horário de funcionamento do estabelecimento, aos turnos existentes e ao número de colaboradores existentes não pode ser atribuído horário flexível.

2.22. Refira-se que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.23. Importa salientar que dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, apesar de indiciar, não consubstanciam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não fica demonstrado os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

2.24. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora não cumpre os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a entidade empregadora se limita a fazer meras alegações genéricas e abstratas sem alegar e demonstrar de que

forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

2.25. Face a este argumento cumpre referir que a verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários, com a indicação do número de colaboradores/as que necessita para cada um dos horários e em vigor e quais os turnos existentes, nem tão-pouco demonstra, que a requerente não possa ser substituída pelos/as restantes trabalhadores/as com as mesmas funções.

2.26. Quanto ao facto de já haver outros/as trabalhadores/as a usufruírem horário flexível, importa elucidar a entidade empregadora que tal circunstância não poderá ser fundamento para recusa do horário solicitado pela requerente.

2.27. Ainda assim, sempre se esclarece a entidade empregadora que, no caso de verifique a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.

2.28. Sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, e face à alegação do empregador, esclarece-se que *não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas*

pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

2.29. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.30. Desta forma, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros/as trabalhadores/as para os demais horários ou dias de semana.

2.31. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 24 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.