

PARECER N.º 346/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 3151-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.07.2020, via eletrónica da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A 16.06.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível via correio eletrónico da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., funcionária n.º ... da ... cita no ..., [morada], vem, nos termos do disposto na lei, solicitar a V. Exas. o exercício das suas funções em regime de horário flexível, para prestar assistência ao filho menor de 12 anos, ..., nascido em 2018, com início assim que possível, manifestando desde já que a preocupação maior será que o termo do turno deve ser pelas 17 horas, para prestar o auxílio necessário ao dia a dia do menor, folgando aos fins de semana e feriados. Pelo presente, declaro ainda que a guarda do menor citado não é partilhada com o outro progenitor».

1.3. Por carta datada de 03.07.2020 e, simultaneamente, via eletrónica, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho, enviado para o e-mail da Direção de Recursos Humanos, no dia 16 de junho de 2020, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

No e-mail, a ... pede que lhe seja atribuído um horário flexível, que lhe permita terminar a jornada laboral às 17 horas, com folgas fixas ao sábado, ao domingo e feriados.

A ... é colaboradora da ... desde 16 de dezembro de 2019, com a categoria de ..., prevista no contrato coletivo publicado no BTE n.º ... de 08/01/2011 por via de Portaria de Extensão n.º .../2011 de 03/01/2011 celebrado entre a ... e o SINDEL, correspondente à função com a designação de ..., que, entre outras, tem a responsabilidade de atender os ..., ... e ...

Esta função é assegurada por turnos, de segunda a domingo, cf. cláusula 8.ª do contrato de trabalho a termo certo assinado por ambos.

Mais, acordou ainda, na redução do intervalo de descanso, até 30 minutos, acordo este submetido à ... e por esta autoridade devidamente autorizado.

No seu e-mail, a ... explica que pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, contudo determina, o fim da sua jornada laboral, os dias de descanso semanal e também o início da jornada, senão vejamos:

Estabelece o número 2.º do artigo 56.º do Código do Trabalho, cita-se:

‘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’.

Já o artigo 56.º n.º 3 do mesmo diploma refere que o horário de trabalho é elaborado pelo empregador, e que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo de trabalho, mas desde que o faça dentro de certa margem de tempo definida pelo empregador.

Ora, é verdade que existem vários turnos na ..., local onde desempenha a sua atividade profissional. Mas, ao analisarmos o seu pedido verifica-se que a ..., o que pretende impreterivelmente é um horário fixo, uma vez que ao estabelecer o horário de saída, estabelece o horário de início da jornada laboral.

Pois, como é do seu conhecimento, só existe um turno que cumpre o horário por si solicitado, é o turno que inicia às 8 horas e termina às 16h30.

Neste sentido, cremos que o seu pedido não é de horário flexível, mas de horário fixo, pelo que o pedido rececionado por email no dia 16/6/2020 não tem, no nosso entendimento, enquadramento legal nos artigos 56.º e 57.º.

Ademais, o pedido formulado pela ... estabelece inclusive que as folgas deixariam de ser rotativas e passariam a ser fixas ao sábado, domingo e feriados.

Assim, implicaria que a entidade patronal deixaria de ter a faculdade de determinar os dias de descanso semanal, cuja fixação também faz parte do horário de trabalho, como inequivocamente decorre da noção estabelecida no artigo 200.º do Código do Trabalho.

Neste sentido se pronunciou o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão de 18 de maio de 2016 (Processo n.º 1080/14, de que foi relator EDUARDO AZEVEDO, disponível in www.dgsi.pt) que refere, cita-se:

‘Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (artigo 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4).

Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar- o horário flexível diz respeito aos limites diários’.

Acresce que também quanto a forma, cremos que também não foram cumpridos os requisitos dispostos no artigo 57.º do Código do Trabalho, transcreve-se:

‘1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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’

Ora, para além de não estabelecer o limite aplicável ao pedido por si formulado, também não remeteu a declaração onde conste que o seu filho menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação consigo.

Em suma, conclui-se que o pedido apresentado pela ... não se enquadra no regime de horário flexível, uma vez que, o pedido por si apresentado pretende fixar o horário a um só turno, dos vários existentes. E, fixa os dias de descanso semanal ao fim-de-semana e feriados, excluindo a entidade patronal de qualquer faculdade de poder de organização e de gestão.

Assim, salvo melhor opinião, o pedido como já foi enunciado não cumpre, os requisitos formais impostos pelo Código do Trabalho.

Mas, ainda que, por mera hipótese académica, se entenda que o pedido apresentado se enquadra no regime legal estabelecido para o horário flexível, há que mencionar que, como é certamente do seu conhecimento, a sua contratação teve como fundamento, nomeadamente, cita-se:

‘a necessidade de reforço do número de recursos alocados ao centro de coordenação para prevenir desvios, aos NSA acordados com os clientes’.

Necessidade essa que se mantém, impossibilitando, sob pena de grande transtorno financeiro/económico, e possível incumprimento contratual da empresa perante os objetivos definidos com os seus clientes, a alteração para o horário solicitado.

Como sabe, a ... trabalha 24h por dia, 7 dias por semana, sendo necessário uma gestão específica e contínua dos devidos recursos humanos, para assegurar o ... e respetivos níveis de serviço acordados.

O serviço prestado, quer aos ..., quer aos ..., é contínuo, motivo pelo que a elaboração dos horários de trabalho dos Coordenadores tem em conta, entre outros aspetos, estas necessidades de serviço, a organização da empresa e a equidade entre os colaboradores que o asseguram.

Assim, atendendo ao serviço prestado, o horário por turnos e as folgas rotativas permitem que todos os colaboradores possam gozar da vida familiar, de forma equitativa e periodicamente folgar também ao sábado e domingo.

Criando-se, no nosso entendimento, um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho por todos os trabalhadores, que ficaria impossibilitado com a aceitação de fixação do horário, por si solicitada.

Assim, por todos os factos supra referenciados e em virtude da possibilidade de não cumprimento do fundamento do contrato de trabalho assinado entre as partes, do risco financeiro/económico que a alteração peticionada pela ... representa para a empresa e, a distinção que a mesma geraria sobre os restantes colaboradores, somos a informá-la que o seu pedido de atribuição de horário com saída às 17 horas e com folgas ao sábado, domingo e feriados é recusado».

1.4. Na mesma data, e pela mesma via, a trabalhadora apresentou apreciação com o seguinte teor:

«Venho, por este meio, agradecer a resposta atempada ao meu pedido oficial e comunicar que fico muito angustiada por não ter sido possível uma solução para a minha situação atual. Sem este ajuste eu não consigo cumprir a missão função profissional.

Entendo as razões porque fui contratada, e sei as necessidades do ... e objetivos a cumprir, mas considero que a mudança que peço não faria tamanha diferença nos objetivos finais, até porque o horário diurno semanal, no qual ficaria colocada, é o mais movimentado e com mais trabalho na ...

Como podem compreender, o meu filho é a prioridade da minha vida, e – portanto - da minha parte e na minha função de mãe está a tentativa de salvaguarda dos seus direitos, já que ficou à minha guarda. Por isso peço-vos para reencaminharem toda esta situação ao CITE, a fim de tentarmos solucionar a situação da melhor forma».

1.5. Do processo não constam quaisquer documentos apensos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação

conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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 menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

2.13. 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 horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um turno que termine até às 17 horas, com exceção dos fins de semana e dos feriados.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de dois anos, uma vez que a sua família é monoparental e precisa de «prestar o auxílio necessário ao dia a dia do menor».

2.18. Ao não indicar o termo do pedido, esta Comissão presume que a requerente o pretende pelo prazo máximo legal, i.e., até que o filho cumpra os 12 anos de idade – cf. artigo 56.º/1 do CT.

2.19. Embora a trabalhadora não refira literalmente que reside com o menor em comunhão de mesa e de habitação, isso resulta claro do facto de a guarda do menor não ser partilhada com o outro progenitor, como refere a requerente no final do pedido.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento dos requisitos formais do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;
- Alegado transtorno económico e financeiro da organização;
- Alegado incumprimento contratual da trabalhadora;
- Alegada retirada de equidade ante os/as colegas.

2.22. Relativamente ao primeiro motivo, cumpre referir o seguinte: ao contrário do que alega o empregador, o pedido da trabalhadora a solicitar autorização para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, a saber: indicação do horário pretendido (turno da manhã, como adiante o enquadra o próprio empregador, na intenção de recusa), indicação do prazo previsto (o máximo previsto, por omissão de indicação inferior) e declaração de que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação (dedutível a partir do momento em que a guarda do menor cabe em exclusivo à requerente) – cf. artigos 56.º/2 e 57.º/1 do CT.

2.23. Sobre o alegado constrangimento do empregador na sua faculdade de organizar e gerir os recursos de que dispõe, refira-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

2.24. No caso vertente, se por um lado a requerente se limita a pedir um turno que termine, o mais tardar, às 17 horas, também é verdade que é o próprio empregador quem concretiza o pedido da trabalhadora, ao especificar, na intenção de recusa, que o turno que cumpre o horário solicitado é aquele que se inicia às 8 horas e termina às 16h30.

2.25. Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

2.26. A este propósito, releva também referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: «*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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*».

2.27. Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora^[1] pronunciou-se em situação semelhante, referindo que: *«Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período 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».*

2.28. Sem qualquer documento apenso pelo empregador ao processo indicando os turnos disponíveis na organização, sabemos – contudo – através do próprio, que existe e é praticado na empresa o horário das 8 horas às 16h30, pelo que este argumento se considera improcedente.

2.29. Quanto ao segundo motivo alegado pelo empregador, é genérico e vago, pelo que improcede igualmente.

2.30. Com efeito, não basta ao empregador afirmar que atender ao pedido da requerente é suscetível de provocar um transtorno económico e financeiro à organização.

2.31. Para este argumento ser admissível, à luz do artigo 57.º/2 do CT, seria sempre necessário que o empregador o fundamentasse de forma minuciosa, para que dúvidas não restassem que a atribuição do turno da manhã à trabalhadora seria causa do tal prejuízo à empresa. E o empregador não o fez.

2.32. Sobre o terceiro motivo alegado pelo empregador, não se compreende onde reside a incompatibilidade entre o cumprimento das funções contratuais a que a trabalhadora se encontra adstrita e o gozo de direitos parentais.

^[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbbc0?OpenDocument>

2.33. Independentemente de o empregador prestar serviços 24/7 aos seus clientes, com certeza que os mesmos não dependem de um/a só trabalhador/a, pois tal não seria humanamente possível.

2.34. Daí que os/as trabalhadores/as se encontrem a laborar por turnos.

2.35. Cujá totalidade, embora desconheçamos, sabemos ser certo existir um turno das 8 horas às 16h30, por cortesia do próprio empregador, que o menciona na intenção de recusa.

2.36. Desconhecendo, igualmente, quantos trabalhadores/as desempenham as mesmas funções profissionais da requerente, uma vez que nada foi anexado ao processo nesse sentido pelo empregador, é razoável presumir que serão mais do que um/a, pois o próprio se refere, a páginas tantas, aos «colaboradores».

2.37. A subscrever a posição do empregador, a partir do momento em que fossem pais/mães, sempre – os/as trabalhadores/as – se veriam impossibilitados de gozar dos direitos que foram especialmente criados para atender à sua situação de cuidadores de crianças em tenra idade.

2.38. Não sendo, obviamente, esta a intenção do legislador, sempre se terá de entender que, a partir do momento em que um/a trabalhador/a tem filho(s), há que atender à especial proteção que a lei lhe(s) confere.

2.39. Nessa proteção se inclui o direito a trabalhar em regime de flexibilidade horária, que em nada contende com o cumprimento das obrigações contratuais a que os/as trabalhadores/as se encontram adstritos, somente os coloca a laborar sempre no mesmo período temporal, de forma a que assim tenha a previsibilidade necessária à organização da sua vida em função das necessidades de uma criança de dois anos.

2.40. Pelo que também este terceiro argumento improcede.

2.41. Finalmente, acerca da alegada retirada de equidade ante os/as colegas, cumpre-nos esclarecer que o empregador não está a interpretar corretamente o princípio da igualdade postulado na Lei Fundamental.

2.42. Com efeito, o que o artigo 13.º da CRP dispõe é que devem ser tratadas da mesma forma duas realidades iguais, devendo ser tratadas de forma distinta duas realidades distintas.

2.43. Sendo que a requerente se encontra numa posição distinta relativamente aos seus colegas por ser mãe de uma criança menor de 12 anos.

2.44. Assim sendo, cabe ao empregador 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 trabalho/família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.45. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, EM 22 DE JULHO DE 2020