

## RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 316/CITE/2020

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 316/CITE/2020, aprovado por maioria na reunião de 08.07.2020, 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 Português - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2943-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. Em 29.07.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 316/CITE/2020, para tanto refere o seguinte:

“(...)

*Vossa referência: 2943-FH/2020*

*Vosso ofício: 1296/2020 de: 08/07/2020*

*N/REF RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 316/CITE/2020*

*EXMA. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO*

*..., ..., com sede social na ..., com o endereço eletrónico ..., contribuinte ..., aqui representado pelo Presidente da Direção, ..., na qualidade de entidade empregadora e adiante também designado de ...;*

*Vem RECLAMAR do Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, proferido no Processo n.º 2943-FH/2020;*

***Parecer este que foi proferido, alegadamente, por maioria e do qual se reclama:***

***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 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 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.***

*Nos termos e com os fundamentos seguintes:*

**1. Antecedentes:**

*Por correio eletrónico datado de 25.05.2020, a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora, ..., a elaboração de um horário flexível, nos termos a seguir transcritos:*

*"(...) Bom dia,*

*Eu, ... a exercer a função de ..., venho pedir à direção do ... nos termos do artigo 56.º do código de trabalho para trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e na formação dos meus filhos menores de 12 anos. ... nascido a 07/06/10, Tiago nascido 017/07/15 e ... nascido a 19/05/17.*

*Para poder acompanhar de forma efetiva a formação e educação das crianças queria pedir para trabalhar num horário compreendido entre as 8 horas*

*e as 17 horas de segunda a sexta-feira. Podendo ficar em casa aos sábados, domingos e feriados.*

*Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com os menores e com o pai das crianças e que este trabalha em regime de laboração contínua”.*

*Por correio eletrónico datado de 18.06.2020, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa do horário pretendido pela trabalhadora, nos termos que a seguir se reproduzem:*

*“(…)*

*Bom dia ...,*

*Pelo motivo de, no dia de hoje, referir telefonicamente não ter recebido n/comunicação, reencaminho a mesma enviada no passado dia 9 de junho de 2020 às 20:59h.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*De: ...*

*Enviada: 9 de junho de 2020 20:59*

*Para: ...*

*Assunto: RE: Alteração de horário*

*Exma. Senhora*

*...*

*Em resposta ao seu email infra, temos a informá-la do seguinte:*

*1 - A pretensão de V. Exa. não se enquadra nos requisitos legais do horário flexível.*

*2 - Com efeito, no regime de horário flexível apenas tem direito a escolher, dentro de determinados limites, a hora do início e do fim do período diário de trabalho, mas não lhe é permitido escolher os dias de descanso e de descanso complementar.*

*3 - Na resposta social de ... em que V. Exa. presta a respetiva atividade não é passível garantir-lhe que não trabalha aos sábados, domingos e feriados, uma vez que, como bem sabe, essa resposta social está em funcionamento nesses dias.*

*4 - Como, também, é do conhecimento de V. Exa., o trabalho diário na ... é de 24 horas, iniciando-se às 00:00 Horas e terminando às 24:00 Horas. A Direção do ...*

tendo em vista evitar colocá-la no turno que inicia às 00:00 H e termina às 08:00 H, decidiu considerar apenas o período de trabalho diário das 08.00 horas às 19:00 horas, nos sete dias da semana.

5 - Em virtude da pretensão de V. Exa., que a Direção na medida do possível pretende acolher, informamos que os horários possíveis a cumprir por V. Exa. serão, eventualmente, os seguintes, em regime de rotatividade:

**A - Horário 1 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 4.ª feira, 5.ª feira, 6.ª feira):**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56-º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56-º, n.º 4):

Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**B - Horário 2 (Dias laborais: 2ª feira, 3.ª feira, 4.ª feira, 5.ª feira, Domingo)**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56-º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56-º, n.º 4):

Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**C - Horário 3 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 4.ª feira, Sábado, Domingo)**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56-º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º, n.º 4): Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**D - Horário 4 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 6ªfeira, Sábado, Domingo)**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º, n.º 4): Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**E - Horário 5 (Dias laborais: 2.ª feira, 5.ª feira, 6ªfeira, Sábado, Domingo)**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º, n.º 4):

Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**F - Horário 6 (Dias laborais: 4.ª feira, 5.ª feira, 6.ª feira, Sábado, Domingo)**

- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º, n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.

- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º, n.º 4):

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**G - Horário 7 (Dias laborais: 3.<sup>a</sup> feira, 4.<sup>a</sup> feira, 5.<sup>a</sup> feira, 6.<sup>a</sup> feira, Sábado)**

*- A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º, n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas.*

*- Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56º, n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*- A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

*6 - A título informativo podemos ainda avançar que, tendo em vista a proteção da parentalidade, o Código do Trabalho permite-lhe ainda solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial (a meio tempo), nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, sendo que, nesse caso, poderá optar entre trabalhar só de manhã ou só de tarde.*

*7 - Posto isto, a Direção do ... aguarda pelo prazo legal de cinco dias para que V. Exa. se pronuncie, e no caso de não aceitar a sua comunicação e a presente serão de imediato transmitidas à CITE.*

*Apresentamos os melhores cumprimentos,*

*A Direção (...)"*

*Notificada desta comunicação da entidade empregadora, a trabalhadora por correio eletrónico datado de 18.06.2020, remeteu a sua apreciação, nos termos a seguir transcritos:*

*"(...)*

*Boa tarde,*

*Confirmando a receção do e-mail, apenas no dia de hoje 18 de junho de 2020.*

*Informo que discordo da solução encontrada, pelo que neste momento fica sem efeito qualquer tipo de alteração. Informo também que irei solicitar apoio jurídico no meu sindicato por forma a fazer um pedido formal para solucionar esta situação.*

*Informo também que o meu filho ... vai ser operado dia 27 de junho de 2020. Logo, não poderei comparecer ao trabalho.*

*Cumprimentos, (...) "*

*A 23.06.2020, a entidade empregadora remete a CITE pedido de emissão de parecer prévio, nos termos exigidos pelo Código do Trabalho.*

*Por correio eletrónico datado de 29.06.2020, a CITE solicitou o envio de cópia da escala/turnos existentes no serviço onde a trabalhadora desempenha funções, bem como cópia do contrato de trabalho da colaboradora requerente.*

*Por correio eletrónico datado de 30.06.2020 foram remetidos aqueles elementos.*

*Por correio eletrónico de 09.07.2020 foi rececionado o parecer da CITE ora reclamado e atrás identificado.*

## **2. Dos fundamentos da Reclamação:**

### **2.1 - Nulidade do parecer emitido:**

*Ao parecer emitido faltam requisitos de forma.*

*a) O parecer não está assinado;*

*b) O parecer não identifica os membros da CITE presentes na reunião do órgão que o aprovaram;*

*c) O parecer não menciona sequer a hora e o local da reunião do órgão.*

*Salvo melhor opinião, o parecer emitido é nulo por omitir requisitos essenciais previstos no n.º 1 do art. 34.º do novo C.P.A., das reuniões dos órgãos colegiais, como é o caso da CITE, deve ser lavrada ata com o resumo de tudo o que nelas tiver ocorrido, incluindo a indicação dos membros presentes, das deliberações tomadas e da forma e resultado das votações.*

*O n.º 6 do art. 34.º do C.P.A. determina que as deliberações só se tornam eficazes depois de lavradas em ata e de a mesma ser devidamente assinada, sendo que o parecer deliberado e notificado não vinha acompanhado de qualquer ata por onde pudessem ser aferidos tais requisitos.*

*Aliás, o parecer prévio reclamado não está assinado por quaisquer membros da CITE e não faz qualquer menção quanto aos membros presentes, com exceção dos que votaram contra a aprovação do parecer.*

*Sendo certo que, a CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário (artigo 10.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*Os vícios do parecer são de tal modo graves que não resta senão concluir pela sua nulidade, no mínimo por violação de quórum (absolutamente desconhecido), como estabelecido pelo C.P.A.*

*Dos elementos que foram notificados é forçoso concluir que o parecer é nulo por inobservância do quórum e da maioria legalmente exigida, uma vez que, não existe nenhum elemento objetivo que evidencie quantos membros da CITE é que participaram na deliberação do mesmo, pelo que não se pode concluir que a mesma foi tomada com observância do quórum e da maioria legalmente exigida.*

*Ora, de acordo com a alínea h) do n.º 2 art. 161.º do C.P.A., são nulas as deliberações dos órgãos colegiais tomadas com inobservância do quórum ou da maioria legalmente exigida.*

*O ato administrativo nulo não produz quaisquer efeitos, podendo a nulidade ser invocada a qualquer momento e por qualquer interessado (cfr. art. 162.º do C.P.A.).*

*Deste modo, o parecer reclamado é um ato nulo, por não resultar que o mesmo tenha sido tomado com o quórum e maioria legalmente exigida.*

**SEM CONCEDER:**

**2.2 - Da situação de facto:**

*O ... é uma ... que desenvolve a respetiva atividade de solidariedade social, nomeadamente, no apoio aos idosos através da resposta social de ...*

*No que para o caso respeita, está em causa uma trabalhadora com a categoria de ... que se encontra afeta ao ..., ..., da entidade empregadora.*

*O ... é uma resposta social com acordo de cooperação com o ..., tendo uma ocupação de 85 utentes, com uma média de idades de 87 anos.*

*Ao abrigo do acordo de cooperação e para dar resposta às necessidades dos idosos, o ... emprega 45 trabalhadores.*

*Destes, são oito as trabalhadoras que têm filhos menores de 12 anos e que atualmente prestam trabalho no ... ao sábado, domingo e em dias feriados.*

*Relativamente à trabalhadora ..., o ... não recusou, pura e simplesmente, o pedido da trabalhadora.*

*O ... procurou, dentro das limitações que decorrem com manifesta evidência da comunicação à trabalhadora (com 3 filhos menores de 12 anos e não apenas 1, como se refere no parecer) e que a mesma não contestou e que são factos notórios, como sejam:*

*- A trabalhadora está afeta ao ... (...);*

*- A ... está em funcionamento vinte quatro horas por dia, sete dias por semana, 365 dias por ano.*

*O ... comunicou que não tinha, como não tem, como garantir à trabalhadora não ter que trabalhar, rotativamente, em dias feriados, sábados e domingos.*

*Pelo que, para ir ao encontro da pretensão da trabalhadora, comunicou-lhe diversos horários que a mesma poderia eventualmente cumprir e que permitiam à trabalhadora entrar às 8:00 horas e sair às 17:00 horas, como era sua pretensão, porém, teria de trabalhar ao sábado, domingo e, eventualmente, em dias feriados, sempre em regime rotativo.*

*Ou seja, o ... procurou conciliar os interesses familiares da trabalhadora em causa, das restantes trabalhadoras com filhos em iguais circunstâncias e os interesses dos idosos para quem todos desenvolvem a respetiva atividade.*

*Claro está que, salvo o devido respeito, a CITE não logrou alcançar, como transparece do parecer, que um ... não é uma qualquer mercearia, comércio ou indústria. O trabalho desenvolvido numa ..., como o ..., é de manifesto interesse público, merecendo os idosos igual importância àquela que merece a proteção da parentalidade.*

*A CITE, salvo o devido respeito, não logra extrair da comunicação à trabalhadora a preocupação subjacente de conciliação dos interesses em confronto, a saber: os interesses familiares da trabalhadora e os interesses assistenciais aos idosos.*

*Ou seja, o ... não se opõe a uma verdadeira conciliação de interesses, posto que resulta evidente da comunicação à trabalhadora essa conciliação, na medida em que apenas está em causa o trabalho ao sábado, domingo e em dias feriados, ficando ao critério da trabalhadora, nos horários propostos pela entidade empregadora, a possibilidade de entrar às 8:00 horas e sair às 17:00 horas.*

*Isto posto, não se logra compreender o que mais podia ser dito e que forma mais clara poderia ser utilizada quanto aos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados se à trabalhadora for concedido um horário flexível que compreenda a não prestação do débito laboral aos sábados, domingos e feriados.*

*Acresce que, não resulta do Código do Trabalho qualquer restrição ao trabalho ao sábado, domingo ou em dia feriado no regime de flexibilidade, como veremos.*

### **2.3 - Das questões de direito:**

*No entender da CITE, o horário requerido pela trabalhadora é um horário enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que, apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho, o mesmo consubstancia de igual forma um horário de trabalho flexível por tratar-se do horário que lhe permite adequar o desempenho da sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar, para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos (no caso são três filhos menores de 12 anos).*

*Salvo o devido respeito, não se afigura correta esta interpretação face à vigente redação do artigo 56.º do Código do Trabalho, aliás, tal interpretação não tem qualquer acolhimento na letra da referida norma.*

*Porém, a questão essencial não é tanto essa. A questão essencial a discutir e a ponderar, de modo a serem conciliados os interesses em presença é o trabalho ao sábado, domingo e em dia feriado.*

*A este propósito não se logra entender onde radica a fundamentação legal do parecer e, perdoe-se o atrevimento, não parece devidamente ponderada a situação em apreço e o precedente que abre.*

*Vejamos:*

*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais", 3. edição, que:*

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

*Ora, não é isso que resulta do parecer reclamado, uma vez que, acolhe a pretensão da trabalhadora que pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito, mas jamais lhe caberia o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, resultando claramente da lei que o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*A ser acolhido o parecer reclamado, a margem de manobra do ... para organizar o horário desta trabalhadora e das restantes, que também têm filhos e família, fica apenas subordinado aos interesses particulares da trabalhadora por muito relevantes e respeitosos que sejam, todavia, não podem pôr em causa o funcionamento do ... e os interesses assistenciais à terceira idade que presta, ainda que seja à noite, ao sábado, ao domingo e em dia feriado.*

*Assim, como não podem pôr em causa os direitos das outras trabalhadoras que devido ao alcance do parecer emitido sofreriam os consequentes aumentos de trabalho aos sábados, domingos e feriados, já oneradas, não esquecer, com o trabalho noturno que a trabalhadora não realizará.*

*No limite, as oito trabalhadoras do ... que têm filhos menores de 12 anos, poderão então requerer que lhe seja concedido um horário de trabalho como lhes aprouver, tal como a trabalhadora que deu origem ao parecer e, então, o problema social originado por tal situação poderá até dar lugar ao encerramento desta resposta social, por impossibilidade de funcionamento devido à inexistência de recursos humanos capazes de assegurar o serviço. Por muito dramática que resulte esta afirmação é um risco real, uma vez que, a anarquia resultante de cada trabalhador poder escolher o respetivo horário e os dias em que trabalha, nisso vai redundar.*

*A realidade das ..., no que aos recursos humanos se refere é muito difícil, sobretudo no que à resposta social de apoio à terceira idade se refere. São poucas as pessoas que procuram trabalho nesta área exigente da proteção social, sobretudo por exigir uma disponibilidade de 24 horas/dia, 7 dias/semana e todos os dias do ano.*

*É um trabalho especialmente exigente para a categoria profissional de ajudante de ação direta, ou seja, aqueles trabalhadores que lidam diretamente com os idosos, auxiliando-os nas suas limitações, suprimindo diariamente as respetivas necessidades.*

*No desenvolvimento destas funções são criados laços de confiança essenciais ao bem-estar dos idosos. É necessário dominar diversas técnicas que só ao longos dos anos se vão aperfeiçoando, tais como, movimentação dos idosos, posicionamento no leito, administração de medicação, higienização, transporte, etc...*

*Porquanto, salvo o devido respeito, esperava-se de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta ao mercado de trabalho e respetivos constrangimentos, um parecer que fosse de encontro a três fatores essenciais:*

- O normativo existente;*
- O contexto específico do sector solidário, nomeadamente na resposta social de apoio aos idosos;*
- A proteção dos trabalhadores que apenas pode ser garantida se existir a entidade empregadora e o estabelecimento onde prestam o respetivo trabalho de onde provém o seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência. Salvo melhor opinião foram violados os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho ao ser emitido parecer no sentido de tais normas contemplarem o direito do trabalhador a escolher os dias da semana em que presta trabalho, podendo com fundamento em tal interpretação excluir os sábados, domingos e os dias feriados como dias de trabalho normal.*

*A interpretação daquele normativo resultante do parecer reclamado não tem em conta as necessidades de funcionamento do ... do ..., correspondente a uma resposta social que está em atividade 24/dias, 7dias/semana e em todos os*

*dias do ano, por conseguinte, desenvolvendo a atividade normal de apoio aos idosos, aos sábados, domingos e em dias feriados.*

*A interpretação do referido preceito defendida no parecer prévio reclamado permite a qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos de idade escolher os dias em que quer trabalhar e o respetivo horário de trabalho diário, sem que a entidade empregadora possa interferir nessa escolha, nomeadamente, fixando ao trabalhador um período fixo de trabalho diário e os dias em que o mesmo deve ser prestado. No limite de tal interpretação, todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade podem sobrepor os respetivos interesses pessoais, por muito respeitosos que sejam, aos interesses da própria organização, dos demais trabalhadores e dos idosos, o que, salvo melhor e fundamentada posição, não resulta do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

### **3 - Conclusões:**

*Termos em que se requer a V. Exas. se dignem atender à presente reclamação e em consequência;*

*A - Declarem a nulidade do parecer notificado em virtude de:*

*1.º O parecer emitido ser nulo por omitir requisitos essenciais previstos no n.º 1 do art. 34.º do C.P.A., das reuniões dos órgãos colegiais, como é o caso da CITE, deve ser lavrada ata com o resumo de tudo o que nelas tiver ocorrido, incluindo a indicação dos membros presentes, das deliberações tomadas e da forma e resultado das votações, sendo que, não foi sequer comunicado no caso, os membros presentes na reunião para poder ser aferido o quórum deliberativo;*

*2.º O n.º 6 do art. 34.º do C.P.A. determina que as deliberações só se tornam eficazes depois de lavradas em ata e de a mesma ser devidamente assinada, sendo que o parecer deliberado e notificado não vinha acompanhado de qualquer ata por onde pudessem ser aferidos tais requisitos;*

*3.º Aliás, o parecer prévio reclamado não está assinado por quaisquer membros da CITE e não faz qualquer menção quanto aos membros presentes, com exceção dos que votaram contra a aprovação do parecer;*

*4.º Ora, de acordo com a alínea h), do n.º 2 art. 161.º do C.P.A., são nulas as deliberações dos órgãos colegiais tomadas com inobservância do quórum ou da maioria legalmente exigida, sendo que a CITE só pode deliberar validamente*

*com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário (artigo 10.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*B - Sem prescindir, quando assim não se entenda, requer-se a V. Exas. se dignem revogar o referido parecer substituindo por outro que acolhendo o direito da trabalhadora ao horário flexível tal não determine que a mesma possa escolher os dias em que trabalha na ... da entidade empregadora, uma vez que:*

*5.º O parecer prévio viola os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho ao interpretar tais normas no sentido de consagrarem um direito da trabalhadora a escolher os dias da semana em que presta trabalho, podendo a mesma trabalhadora, com fundamento em tal interpretação excluir os sábados, domingos e os dias feriados como dias de trabalho normal, o que não tem um mínimo de acolhimento no texto legal e resulta ser uma arbitrariedade;*

*6.º A interpretação daquele normativo resultante do parecer reclamado não tem em conta as necessidades de funcionamento do ... do ..., correspondente a uma resposta social que está em atividade 24/dias, 7dias/semana e em todos os dias do ano, por conseguinte, desenvolvendo a atividade normal de apoio aos idosos, aos sábados, domingos e em dias feriados.*

*7.º Assim como não tem em conta as consequências negativas que decorrem para qualquer entidade empregadora e para o ... em particular da interpretação consagrada no parecer prévio reclamado permitir a qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos de idade escolher os dias em que quer trabalhar e o respetivo horário de trabalho diário, sem que a entidade empregadora possa interferir nessa escolha, nomeadamente, fixando ao trabalhador um período fixo de trabalho diário e os dias em que o mesmo deve ser prestado. No limite de tal interpretação, todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade podem sobrepor os respetivos interesses pessoais, por muito respetosos que sejam, aos interesses da própria organização, dos demais trabalhadores e dos utentes, no caso idosos.*

*Porquanto, acolhendo V. Exas. as conclusões que antecedem e declarando o parecer nulo ou, sem prescindir, alterando o sentido do mesmo de modo a acolher o que resulta da lei, ficará reposta a LEGALIDADE, o que se pretende.*

*Junta:*

*Doc. 1 - Acordo de Cooperação.*

*Doc. 2 - Número de utentes na resposta social de ...*

*Doc. 3 - Número de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade.*

*(...)"*

**1.2.** Por ofício de 11.08.2020, a CITE notificou a trabalhadora, por correio eletrónico da mesma data, da reclamação realizada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 316/CITE/2020, de 15 de abril de 2020, nos seguintes termos:

*"(...)*

*Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.*

*Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se pode ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa.*

*(...)"*

- 1.2. A trabalhadora, por correio eletrónico datado de 19.08.2020, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício acima mencionado, nos termos a seguir transcritos:

*“(..) Exma. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego acuso a receção desta reclamação que considero que omite factos importantes pelos seguintes motivos:*

*Em relação às alíneas 1ª, 2ª, 3ª e 4ª, por não possuir formação jurídica não tenho como contestar.*

*Em relação à alínea 5ª, considero que o horário flexível é aquele que permite que um trabalhador possa conciliar a sua vida profissional com a familiar.*

*Tendo em conta que o meu marido trabalha em regime de laboração contínua e não tendo retaguarda familiar a quem deixar as crianças terei de optar por deixar de trabalhar.*

*Em relação à 6ª alínea, o ... além da valência ... também possui valência ... cujo funcionamento é nos dias úteis e o trabalho é assegurado pelas ... Portanto, existe uma necessidade de força de trabalho maior no horário por mim solicitado.*

*Em relação à 7ª alínea, considero que uma entidade empregadora deve tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente.*

*Como sabem eu sou mãe à dez anos e só agora pelas dificuldades de ter três filhos pequenos (porque não é a mesma coisa pedir o favor de tomarem conta de um ou de três) como sabem não existem ATL a funcionar ao fim-de-semana. As perguntas que devem ser colocadas à instituição são:*

*1º Quantas das oito trabalhadoras tem três filhos menores a cargo?*

*2º Quantas das oito não tem retaguarda familiar?*

*3º Quantas fizeram um pedido semelhante?*

*O ... deve verificar de que forma faz a gestão dos seus funcionários respeitando o direito à parentalidade porque é inadmissível que sendo eu uma mãe trabalhadora sem retaguarda familiar me tenha sido imposto por exemplo para o mês de julho e após o pedido de horário flexível apenas um Sábado de folga. Poderia considerar que foi uma retaliação pelo pedido*

*efetuado, no entanto corresponde ao padrão de normalidade de folgas rotativas aplicado no ...*

*Subscribo com os melhores cumprimentos, (...)"*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 316/CITE/2020, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram demonstradas exigências imperiosas ao funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

**2.7.** Tal parecer foi votado em reunião tripartida datada de 08 de julho de 2020, pelos membros presentes nessa mesma reunião.

**2.8.** Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato

emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**2.10.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 316/CITE/2020, veio reclamar do mesmo alegando, por um lado, que o parecer não está assinado, não identifica os membros da CITE que se encontraram presentes na reunião que aprovou tal parecer, bem como que, tal parecer também não menciona a hora e o local em que tal reunião foi realizada, pugnando, desta forma, pela invocação da nulidade do ato da reunião da CITE.

**2.11.** Por outro lado, vem a entidade empregadora pugnar pela alteração do sentido do parecer votado, por outro, que permita à trabalhadora gozar um horário flexível, contudo, que não seja a trabalhadora a escolher em o horário em que pretende executar as suas funções.

**2.12.** Em 11.08.2020, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE notificou por correio eletrónico a trabalhadora, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.

**2.13.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

**2.14.** Por um lado, a reclamante sustenta que o Parecer da CITE enferma de nulidade, porquanto desconhece que membros que se encontraram presentes na reunião e se houve ou não quórum para tal votação, bem como desconhece a hora e o local em que tal reunião foi realizada.

**2.15.** Ora, quanto a tal fundamento, cumpre esclarecer que, conforme consta do ofício n.º 1296/2020 – ofício de notificação do parecer objeto da presente reclamação e remetido à entidade empregadora, cujo teor se transcreve “(...)Com referência ao assunto mencionado em epígrafe, e nos termos do n.º 6 do artigo 57º do Código do Trabalho, comunica-se a V. Exas. o Parecer n.º 316/CITE/2020, aprovado por maioria dos membros da CITE em 08 de julho de 2020.

Informa-se que todos os elementos referentes ao processo acima identificado estão disponíveis, podendo o seu envio ser solicitado à CITE se assim, for necessário. (...)”, (sublinhado nosso).

**2.16.** Ora, tal como consta da notificação efetuada sob o ofício supra referido, caso a entidade empregadora tivesse solicitado à CITE a minuta da ata bem como a lista de presenças (donde consta o dia e a hora da reunião, bem como os assuntos nela debatidos) e a lista de presenças, confirmaria que foram cumpridos todos os requisitos legais para a celebração de tal reunião.

**2.16.1.** Para os devidos efeitos, anexa-se cópia da ata da reunião da CITE, bem como a lista de presenças dos membros presentes na reunião, que aprovou por maioria este Parecer, com as respetivas rubricas e assinaturas.

**2.17.** Explanados os fundamentos da presente Reclamação, a resposta da Trabalhadora no exercício do contraditório e a fundamentação do Parecer em crise,

Analisemos,

**2.18. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer** com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e conseqüentemente considerar aquela decisão inexistente.**

**2.19.** Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

**2.20.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

**2.21.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

**2.22.** Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

**2.23.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que não assiste razão à Reclamante, conforme melhor explanado nos pontos 2.15. e 2.16.

**2.24.** Quanto à reclamação respeitante ao fundamento de existirem exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituição

da trabalhadora requerente, convirá, antes de mais, acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.

**2.25.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).

**2.26.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que o empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**2.27.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou, na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

**2.28.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço, designadamente a secção onde a trabalhadora desempenha as suas funções,

seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art. 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento daquela entidade.

**2.29.** O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.

**2.30.** Importa referir que trabalhadora no requerimento que dirigiu à entidade empregadora cumpriu manifestamente aquilo que a lei lhe exige (a indicação dos elementos constantes do art. 57º, nº 1 do Código do Trabalho) deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder do empregador, determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento (cfr. art. 212º, nº 1 do C.T.). A organização dos horários, nomeadamente a definição dos intervalos de descanso e dos períodos de presença obrigatória, dentro dos limites pretendidos pela requerente, não deixariam, pois, de pertencer à entidade empregadora, mantendo esta a capacidade de “gerir” o horário da trabalhadora de acordo com as concretas necessidades do serviço onde a mesma desempenha funções.

**2.31.** Os argumentos apresentados pela entidade empregadora ao direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário e exercido pela trabalhadora, não podem prosseguir, porquanto, não resultou demonstrado da intenção de recusa proferida nem da reclamação aduzida pelo empregador que tal solicitação por parte da trabalhadora ponha em causa exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de

substituir a trabalhadora se esta foi indispensável.

**2.32.** Conforme espelha o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo 2608/16.3T8MTS.P1, datado de 02.03.2017 " *É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa).*

*Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos."*

**2.33.** Esclarece ainda aquele Acórdão que: "*E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal."*

**2.34.** Portanto, tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do

Código do Trabalho, ou seja, que constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, decorrem da impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a.

**2.35.** E à CITE compete, não a elaboração dos horários de trabalho, mas a apreciação do fundamento da recusa, nos termos do artigo 3.º, al. c) da sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/3 e do artigo 57.º n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho.

**2.36.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

**2.37.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.

**2.38.** Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente e assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

**2.39.** Ora, em primeiro lugar e, tal como referido no Parecer n.º 316/CITE/2020, importa aludir para que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho

diário, que lhe permita conciliar mais eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, sem que tal desvirtue a natureza de horário flexível, desde que a indicação do/a trabalhador/a respeite o período normal de trabalho diário e período de funcionamento da entidade empregadora, o que se verifica no caso em concreto.

**2.40.** Acresce referir que dos elementos carreados para o processo, afigura-se-nos que a entidade empregadora continua sem apresentar, suficientemente, razões, que possam indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde esta se insere, porquanto a entidade empregadora continua sem demonstrar, objetiva e inequivocamente, em que medida o horário requerido pela trabalhadora possa pôr em causa o funcionamento daquele serviço, ao não concretizar os períodos de tempo, que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, ou que esta, não possa ser substituída por qualquer um/a outro dos restantes trabalhadores/as, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.41.** De facto, aquando da intenção de recusa e agora em sede de reclamação, a entidade empregadora não esclareceu nem demonstrou que o requerido pela trabalhadora em causa nos presentes autos, implicaria períodos por assegurar em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço.

**2.42.** Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência,

afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 316/CITE/2020 não se procedendo à alteração do mesmo.

**2.43.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 316/CITE/2020.

**4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**4.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 30 DE SETEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,**

COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS