

PARECER N.º 81/CITE/2021

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 224-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.01.2021, 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 ..., a exercer as funções de ... nesta organização.

1.2. A 12.01.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«..., com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções nesta Instituição, ..., serviço de ..., vem expor e, em simultâneo, requerer a V. Exa. o seguinte:

A requerente tem a cargo os seus filhos, ..., de 11 anos de idade, e ..., de cinco anos de idade.

O ... frequenta o 2.º ciclo do ensino básico, com horário das 8 horas às 12:50. Devido às medidas de contingência da pandemia, não lhe é permitido permanecer na escola após o termo do período letivo, nem ter acesso à cantina ou ao bar.

A ... frequenta o ensino pré-escolar, com horário das 8 às 17 horas.

O outro progenitor, devido à atividade profissional que desempenha (...) não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que os nossos filhos necessitam, com horário de trabalho das 8 às 9 horas e das 12 às 19 horas.

Assim se requer a V. Exas., ao abrigo do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho [...], se dignem conceder-me o seguinte horário, a partir do dia 01.02.2021, e por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao presente requerimento de horário flexível:

- Dias úteis – no horário noturno;*
- Fins de semana – qualquer horário.*

Mais se declara que os menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e de habitação».

1.3. Por via eletrónica, em 25.01.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Indeferido de acordo com os pareceres da ... Diretora e ... Serviço de Recursos Humanos»

[Pelo Presidente do CA do Hospital, em 21.10.2020]

«No serviço de ..., são realizados ... e tantos outros procedimentos diferenciados na área de ... A equipa é restrita a elementos que são peritos na área de ... e como tal, remunerados como tal, tal como o enquadramento legal em vigor.

Ora, face a esta diferenciação os procedimentos realizados pelos elementos desta equipa não podem ser feitos por qualquer outro ... do ..., de forma a não colocar em causa o risco de saúde da grávida, recém-nascido ou puérpera. Por todos estes motivos, dificilmente são substituídos por outros quaisquer elementos.

A requerente já usufrui do horário que solicita, pois sempre que possível, o horário é planeado de acordo com as necessidades de apoio que, esta e restantes profissionais apresentam à Chefia. A respetiva Chefia de ...

disponibiliza-se para continuar a ajustar as necessidades de horário da profissional, às necessidades do Serviço, de forma a proteger e respeitar o acompanhamento do menor.

Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam comprometidos os direitos laborais dos restantes elementos do serviço, sendo que, nos períodos de maior desgaste, férias e épocas festivas que ocorram em dias de semana, a profissional nunca desempenharia funções. Acrescento ainda que se a profissional fica afeta apenas ou maioritariamente aos períodos noturnos, a sua remuneração será muito mais alta do que as restantes colaboradoras que irão perder a oportunidade de acrescentar mais algum suplemento noturno, atualmente contemplado na carreira remuneratória. Quando foi colocada neste serviço, foi para desempenhar as funções específicas e altamente diferenciadas, como ... e de acordo com a casuística atual, os ... ocorrem maioritariamente durante o período diurno.

Infelizmente ainda nos encontramos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos.

Infelizmente tivemos atualmente cerca de 280 profissionais infetados, situação que causou, e ainda causa, uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de enfermagem.

Estamos em plena terceira vaga da Covid 19 e em estado de emergência. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de ... é constituída por ... peritos no procedimento, pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ...

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr.^a ... em causa, se articule planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, tal como já tem acontecido, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade

para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva chefia de ..., à qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento».

[Pela ... Diretora, em 15.01.2021]

«Atendendo ao facto da colaboradora se disponibilizar a realizar o turno Manhã e Tarde nos sete dias da semana, independentemente de ser feriado ou não, e atendendo a que o Serviço beneficia em manter a ..., pela sua competência e cuidado que coloca ao doente, sou de opinião que se deva conceder o horário pretendido.

Mais informo que o serviço não comportará mais horários flexíveis».

[Pela ... responsável pelo Serviço que a requerente se encontra adstrita, em 19.01.2021]

«Sempre que possível, será elaborado o horário da colaboradora de acordo com o solicitado, por forma a satisfazer o seu pedido».

[Pela ... Chefe do serviço a que a requerente se encontra adstrita, em 13.10.2020]

«Nada a opor à informação dada pela ... Chefe. Acrescenta-se que a colaboradora já tem praticado este horário sempre que possível pelo serviço, de forma a conciliar o trabalho com a vida familiar. Salvaguarda-se que, face às necessidades específicas do serviço e à ausência de colaboradores, poderá não ser possível atribuir na íntegra o solicitado».

[Pela ... Coordenadora da Unidade em que a requerente se encontra adstrita, em 13.10.2020]

«Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de ... a exercer funções no Serviço de ... com o nº mecanográfico ... em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.

Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:

Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:

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

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

3- O horário flexível, o elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual o 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.

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

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1

Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:

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;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo e duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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

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

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.2 e 57.2 do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 12/01/2021 data do email), até dia 29 de janeiro de 2021, inclusive.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.

Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior».

[Pelo departamento de Recursos Humanos, em 12.01.2021]

1.4. Tendo, a trabalhadora, rececionado a intenção de recusa do empregador em 25.01.2021, via eletrónica, e o empregador remetido o processo à CITE apenas quatro dias depois, o direito de a requerente apresentar a apreciação prevista na lei não foi plenamente concretizado – cf. artigo 57.º/4 do CT.

1.5. Alertado sobre este aspeto pela jurista redatora do presente Parecer, o empregador confirmou, no entanto, que apreciação alguma havia sido feita pela trabalhadora.

1.6. Ao processo foi, também, apenso documento nenhum.

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,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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.

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 desígnios 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 o seguinte horário de trabalho:

- Dias úteis – o turno da noite;
- Fins de semana – qualquer turno.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos de 11 e cinco anos de idade, uma vez que a atividade profissional do outro progenitor não se coaduna com os horários das rotinas que as crianças precisam de ver atendidas.

2.18. A requerente refere que quer este horário enquanto durarem as circunstâncias extraordinárias da pandemia que assola o País, como o mundo, uma vez que – por esse motivo – as escolas e demais atividades extracurriculares se encontram encerradas.

2.19. A trabalhadora declara de forma expressa que mora com os menores em comunhão de mesa e de habitação.

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 cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora;
- Alegado «comprometimento» dos direitos laborais dos demais colegas, em que se inclui o subsídio de turno;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, agravadas pela pandemia; e
- Alegada discriminação pela idade e oportunidade.

2.22. Analisados os argumentos do empregador pela ordem em que os mesmos foram referidos na intenção de recusa e se encontram supra elencados, o primeiro improcede pela manifesta falta de fundamentação.

2.23. Com efeito, não basta ao empregador referir um dos dois únicos motivos permitidos por lei – cf. artigo 57.º/2 do CT – para recusar o pedido de trabalho na modalidade especial de horário flexível. É, antes, exigível que o faça de forma lógica e encadeadamente explanada, para que seja possível aplicar um raciocínio sinalagmático entre a recusa do pedido e o conteúdo do mesmo.

2.24. O que, manifestamente, não sucede no caso em apreço.

2.25. Quanto ao segundo argumento aventado pelo empregador, continua a improceder, à semelhança do antecedente, uma vez que interpreta de forma errada o princípio basilar da igualdade, postulado no artigo 13.º da CRP e vertido ao longo de toda a legislação laboral.

2.26. De facto, o que o princípio da igualdade significa é que realidades semelhantes devem ser tratadas da mesma forma, enquanto situações diferentes merecem um tratamento diferente também. E ser responsável por uma criança menor de 12 anos de idade é, claramente, considerado pelo legislador como uma situação diferente, ou não existiriam direitos especialmente consagrados no Código do Trabalho para estas pessoas – de entre os quais faz parte o trabalho na modalidade de horário flexível.

2.27. Daí que não faça sentido algum basear-se em eventuais direitos «comprometidos» de outros/as colegas da requerente aquando da intenção de recusa – é que resulta claro da lei que pessoas com crianças menores de 12 anos a cargo, como é o caso desta trabalhadora, podem e devem ser discriminados pela positiva, assistindo-lhes o direito de trabalhar de acordo com o horário que escolherem, de entre outras prerrogativas.

2.28. Em relação ao penúltimo argumento, das alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, para mais agravadas pela pandemia, improcede por dois motivos, um deles já referido neste parecer.

2.29. Sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do ..., aplica-se o mesmo raciocínio utilizado para a insubstituibilidade da trabalhadora – não basta referi-lo, há que fundamentá-lo de modo a que da explicação seja possível concluir que existe um sinalagma entre o que a requerente solicita e a impossibilidade de o Serviço a que pertence se manter em normal funcionamento – cf. pontos **2.22.** e **2.23.**

2.30. Sobre o inflacionamento do trabalho provocado pela pandemia, sublinha-se que esta não pode ser utilizada como argumento para recusar direitos de parentalidade, uma vez que o legislador, em nenhuma da legislação especial produzida durante este período extraordinário, refere que é legítimo restringir (pedidos de) direitos desta natureza.

2.31. O último motivo da intenção de recusa do empregador improcede, tal como todos os anteriores, pela razão já devidamente explanada nos pontos **2.25.** a **2.27.**

2.32. *A mens legis*, ou seja, o raciocínio que esteve por detrás da elaboração de normas deste tipo é, exatamente, o de beneficiar responsáveis por crianças menores de 12 anos em detrimento de outros/as colegas, discriminando aqueles/as positivamente, sem qualquer prioridade quanto aos anos de serviço ou à oportunidade do pedido de horário flexível.

2.33. 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021.