

PARECER N.º 793/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 e respetivas alterações.

Processo n.º 4130-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.10.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador de loja especializado.

1.2. Através de carta datada de 12.10.2022, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Eu, ..., trabalhador da loja (...), com categoria profissional de Operador de loja especializado, nos termos do disposto no art.º 56 e 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de horário de trabalho flexível, com início às 6:00h e termo às 15:00h de segunda a domingo, com uma das folgas fixas ao sábado.

Solicito a alteração do horário flexível porque o meu filho com 5 anos de idade se encontra no estabelecimento pré-escolar público e as atividades letivas com a professora terminam às 15:00h e após essa hora fica ao cuidado de outros funcionários. Como é fácil compreender após essa hora o meu filho fica mais liberto e sem o acompanhamento mais individualizado de que necessita.

O meu filho ..., com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação apresenta uma incapacidade de 60% comprovada por atestado médico de incapacidade multiuso. O meu filho apresenta um atraso de desenvolvimento psicomotor, com grave compromisso ao nível da linguagem e semiologia do foro da perturbação da comunicação e da relação e que clinicamente cumpre critérios do espectro do autismo.

Dada a situação clínica do meu filho é fundamental o meu acompanhamento e apoio constante na sua vida familiar e no seu quotidiano.

Pretendo este horário e folga fixa ao sábado para que me seja possível acompanhar o meu filho nas terapias.

Solicito a vossa maior compreensão e colaboração dada a minha situação.

*Neste sentido, solicito que a partir de 01 de dezembro de 2022 me seja fixado o horário ora sugerido.
(...)”.*

1.3. Por carta datada de 17.10.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...)
Exma. Sr. ...*

Acusamos a receção da vossa missiva, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Relembramos que V. Exa., já tem em vigor o regime de flexibilidade horária (trabalha em exclusivo das 09h – 18h – com dias de descanso rotativos), desde novembro de 2019.

No pedido de 2019, já solicitava que o sábado fosse dia de descanso fixo, mas na resposta só lhe foi garantido horário de 09h-18h. Apesar de não ter dia de descanso fixo, a empresa tem feito todos os possíveis para que, na prática, goze o dia de descanso no dia pretendido, como aliás faz com outros colegas.

Como V. Exa., também sabe, as funções que desempenha (...) implicam que preste trabalho quando a loja está em funcionamento. A loja, como V. Exa., também bem sabe, abre as portas ao público às 10h00m pelo que é a partir dessa hora que o seu trabalho é efetivamente necessário, apenas se tendo permitido a V. Exa., iniciar funções às 9h00m para acomodar as suas necessidades pessoais e familiares.

O horário que peticiona não é enquadrável nas funções que desempenha, não tendo a loja necessidade de ter um ... que trabalha a partir das 10h00m a entrar 4 horas antes.

Por fim, e no que ao descanso ao sábado diz respeito, informamos que o sábado é o dia de maior movimento e facturação da loja, representando sozinho cerca de 20% do total da semana, pelo que não podemos prescindir do seu serviço nesse dia, ainda que, sempre que possível, a empresa mantenha a intenção de conciliar o seu horário com a sua vida pessoal.

Assim, e em resumo, informamos que por necessidades imperiosas da empresa o seu pedido de flexibilidade é recusado (...)."

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Exmos. Senhores do departamento de Recursos humanos

Venho por este meio contestar os argumentos apresentados para a recusa do horário flexível das 06:00 – 15:00 por vários motivos, os quais passo a enumerar:

1 - A função de ... não implica que se desempenhe funções apenas no horário de funcionamento da loja, uma vez que existem várias tarefas que são necessárias fazer antes da abertura da loja de forma a assegurar o normal funcionamento da mesma. Por esse motivo existem colegas que fazem o horário das 07:00-16:00h. Além disso por motivos de força maior, nomeadamente, no verão e época de natal os colaboradores entram bastante mais cedo (06:00 ou 07:00h);

2 – Existe uma necessidade da loja para estas funções/horário e a prova disso é que foi aberta uma vaga em agosto com estas características. Foi aberto concurso ao qual me candidatei mas não fui seleccionado embora já fosse do conhecimento dos recursos humanos da empresa as minhas necessidades pessoais e familiares que não foram tidas em conta. Mesmo antes da abertura da vaga já tinha informado os recursos humanos desta necessidade da minha parte;

3 – Recentemente foram contratados colegas para reforçar o horário das 06:00-11:00h o que evidencia mais uma vez essa necessidade da empresa;

4 – Embora o sábado seja um dia de maior movimento e facturação, a loja tem os meios humanos necessários para corresponder a essas necessidades;

Embora o horário que melhor serve as minhas necessidades pessoais e familiares para acompanhamento do meu filho seja 06:00-15:00h mas de forma a corresponder também às necessidades da empresa, estou disposto a negociar a flexibilidade de horário para 07:00h-16:00h com folga fixa ao sábado sempre que possível

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

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

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

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e*

mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido,

nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do

Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência ao seu filho de 5 anos, que apresenta uma incapacidade de 60% e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Para o efeito, requer o trabalhador que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 6h e as 15h, de segunda-feira a domingo, com folga fixa ao sábado.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, que inviabilizam a atribuição do horário flexível requerido.

2.29. No que concerne ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, afigura-se nos que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador, uma vez que

apresenta os seus argumentos de forma genérica e conclusiva.

2.31. Na verdade, a entidade empregadora alega que as funções desempenhadas pelo trabalhador implicam que este desenvolva a sua atividade profissional quando a loja está em funcionamento – a partir das 10h - sendo a partir dessa hora que o trabalho do requerente é necessário. Todavia, esta alegação é contrariada quer pelo trabalhador na sua apreciação à intenção de recusa - que refere a existência de horários de trabalho que se iniciam às 06h e às 7h - quer pela própria entidade empregadora, que acaba por confirmar que o trabalhador já exerce funções antes das 10h.

2.32. Neste sentido, concluímos que o empregador não logrou demonstrar, conforme lhe competia, que o horário flexível apresentado pelo trabalhador coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, nomeadamente através da demonstração de que o horário pretendido pelo trabalhador não existe ou não pode ser praticado pelos/as trabalhadores/as que detêm a categoria profissional do requerente.

2.33. Outrossim, mostra-se completamente abstracto e conclusivo, o argumento de que não é possível atribuir folga fixa ao trabalhador aos sábados, apenas e tão-somente porque esse é o dia de maior movimento e faturação da loja.

2.34. De facto, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não assentam em razões imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador.

2.35. Em suma, entendemos não ser possível, dos argumentos aduzidos pela entidade empregadora, aferir quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pelo trabalhador lhe fosse atribuído.

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

cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo de eventual acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.