

## PARECER Nº 614/CITE/2023

**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.

Processo n.º 2980-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 20.06.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Enfermeiro.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 30.05.2023, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

*“Assunto: Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., com o número mecanográfico ..., Enfermeiro a exercer funções no Internamento de ..., pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, venho requerer pelo período de 10 anos, do horário de trabalho em regime de horário flexível (art.º 56.º) por filho menor de 12 anos, a partir de 1 de Julho de 2023.*

*Enquadrado como normal funcionamento da instituição proponho que o horário seja realizado em regime presencial na plataforma fixa das 9 horas até às 20 horas, com variáveis no período da manhã entre as 8 horas e as 9 horas e no período da tarde entre as 20 horas e as 21 horas, duas vezes por semana e no horário com plataforma fixa das 9 horas até às 16 horas, com variáveis no período da manhã entre as 8 horas e as 9 horas e no período da tarde entre as 16 horas e as 17 horas, duas vezes por semana. em regime de trabalho contínuo, numa jornada semanal de segunda a sexta-feira, em dias úteis, de forma a poder acompanhar os meus filhos menores na rotina diária familiar e aos fins de semana.*

*Declaro que os menores, ..., nascido a .../.../2021 e ..., nascido a .../.../2018 vivem em comunhão de mesa e habitação. enviando em anexo a respetiva declaração do agregado familiar.*

*Peço deferimento, com os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 16.06.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido, nos seguintes termos:

*“Exmo. Senhor Enf. ...,*

*Na sequência do seu pedido de horário flexível, informa-se V. Exa. que a Senhora Presidente do Conselho de Administração deste ..., emitiu o parecer seguinte: “Analisado o pedido efetuado e o parecer do Enf. Responsável, não se autoriza o pedido, solicitando reapreciação do mesmo pelo colaborador.” (em anexo)*

*Caso não esteja de acordo, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, reformular o horário de trabalho apresentado.”*

Em anexo consta um documento com o seguinte conteúdo:

*“Assunto: Horário flexível de trabalhador*

*- ... (...)*

*1 - O trabalhador, Enfermeiro, a exercer funções no Internamento de ..., requer autorização para transitar para regime de horário flexível, para dar assistência e acompanhamento ao seu dependente, (Data de Nascimento: .../.../2021), propondo um horário de trabalho flexível de 40 horas semanais com:*

*I. Plataforma fixa das 09h00 às 20h00;*

*II. Plataforma variável das 08h00 às 09h00 e das 20h00 às 21h00:*

*III. Plataforma fixa das 09h00 às 16h00;*

*IV. Plataforma variável das 08h00 às 09h00 e das 16h00 às 17h00:*

*Y. Duas vezes por semana cada um dos horários*

*2 - O requerente declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o mesmo e ainda que “(...) de forma a acompanhar os meus filhos menores na rotina diária familiar e aos fins de semana.” e pretende que esta tipologia de horário seja aplicada até o filho completar 12 anos de idade. cfr. n.º 1 do artigo 57.º do CT.*

*3 - O Responsável do Internamento de ..., Enf. ..., emitiu o parecer seguinte: “De acordo com a legislação em vigor prevê-se a possibilidade de conseguir dar resposta ao pedido da colaboradora, mas considerando os 7 dias da semana, com o descanso semanal complementar e obrigatório atribuídos conforme o regulamento interno de elaboração de horários de trabalho, não obstante todos os constrangimentos na gestão do horário do serviço.”*

### *Enquadramento jurídico*

*I. O trabalhador encontra-se vinculado a este ... mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

*II. 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.*

*III. O horário flexível a elaborar pelo empregador. deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas (n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho).*

*Para o exercício do direito, o trabalhador deverá informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e declarar que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho).*

*4 - Considerando que o horário proposto pelo trabalhador não inclui a possibilidade de ser escalado para os 7 dias da semana, o que é desfavorável para o serviço, coloca-se o assunto à consideração superior.”*

**1.4.** Por documento escrito, datado de 19.06.2023, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

*“Assunto: Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., com o numero mecanográfico ..., Enfermeiro a exercer funções no Internamento de ..., após o parecer que o pedido de horário flexível foi sujeito: "Autorizado de acordo com a informação do Senhor Enf.º Responsável - 7 dias por semana" mantenho a pretensão de beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro - artigos 33.º a 65.º), mas não estando de acordo com o horário em regime de 7 dias por semana.*

*Este pedido visa prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos através de horário de trabalho em regime de horário flexível (art.º 56.º).*

*Dentro deste quadro legal enquadram-se 2 filhos menores de 12 anos que vivem em comunhão de mesa e habitação, conforme a respetiva declaração do agregado familiar enviada. Este pedido surge pela necessidade de acompanhar os meus filhos menores na rotina diária e aos fins de semana, uma vez que a cónjuge e mãe dos menores trabalha em modalidade de trabalho com isenção de horário durante os 7 dias de semana.*

*Apesar de o regime de internamento funcionar 7 dias na semana e 24 horas por dia, e escreverem que é desfavorável para o serviço, o horário proposto por mim mantém a possibilidade de fazer turnos de 8 horas e de 12 horas (a maioria praticada no serviço), facilitando a realização do horário e uma vez que não sou um elemento impossível de substituir ou indispensável para a prestação de cuidados de enfermagem, tendo só que realizar as 40 horas semanais.*

*Por isso mantenho o pedido em que o horário seja realizado em regime presencial de trabalho contínuo, numa jornada semanal de 2ª a 6ª feira, com 40 horas em dias úteis com:*

- I. Plataforma fixa das 9h00 às 20h00;*
- II. Plataforma variável das 8h00 às 9h00 e das 20h00 às 21h00;*
- III. Plataforma fixa das 9h00 às 16h00;*
- IV. Plataforma variável das 8h00 às 9h00 e das 16h00 às 17h00;*
- V. Duas vezes por semana cada um dos horários.*

*Este horário enquadra-se no normal funcionamento do internamento.*

*Peço deferimento, com os melhores cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CITE 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.”; e ainda, nos termos do artigo 3.º daquele diploma, compete à CITE: “(...) *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 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);

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

**2.5.** A 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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/a 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 nº7 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 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 à entidade empregadora 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**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)].

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** O trabalhador requerente, pai de dois menores de dois e cinco anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 21h00, indicando as respectivas plataformas fixas e variáveis, em dias úteis de segunda a sexta-feira.

**3.2.** A entidade empregadora alega que a concessão do horário solicitado é possível, mas considerando os sete dias da semana, com os dias de descanso semanal atribuídos conforme o regulamento interno de elaboração dos horários de trabalho, pois o contrário é desfavorável para o serviço.

**3.3.** Ora, recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode 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.

Consequentemente, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, referiu o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

Também no Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, se entendeu que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.5.** Ora, da intenção de recusa notificada ao trabalhador não constam quaisquer factos concretos de onde se possa concluir pela verificação daquelas exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Internamento

de Infecçologia, que pudessem validamente fundamentar a recusa do pedido: não é referido qual o número necessário de trabalhadores com a categoria de Enfermeiro em cada horário/turno praticado nos dias de fim de semana, qual o número total de trabalhadores com aquela categoria que a esses turnos possam ser afectos, nem, conseqüentemente, foi alegada a existência de períodos a descoberto no funcionamento do serviço naqueles dias, i.e., períodos que deixariam de ser devidamente assegurados por falta do número necessário de trabalhadores a alocar, limitando-se a entidade empregadora a referir que a possibilidade de o trabalhador não ser escalado nos sete dias da semana é *desfavorável para o serviço*.

**3.6.** Não se podem dar assim por verificadas, quer exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quer a impossibilidade de substituição do trabalhador sendo este indispensável para aquele funcionamento, que, por conseguinte, obstem à prática do horário flexível por este solicitado.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** O empregador 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO