

## **PARECER Nº 823/CITE/2023**

**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 4112-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 23.08.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por correio electrónico, em 30.07.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., funcionaria da empresa ..., com contrato de trabalho sem termo em regime de part-time 25 horas semanais, na categoria de caixeira ajudante, venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, solicitar trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ... nascido a 23.09.2020.*

*O horário pretendido terá a seguinte modalidade: entrada entre as 9h30 e as 10h00 e saída entre as 14h30 e as 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas ao sábado e domingo.*

*Declaro ainda ser mãe solteira e viver em comunhão de mesa e habitação com o meu filho.*

*O horário solicitado permitirá assegurar um acompanhamento mais próximo ao do meu filho de quase 3 anos, que ainda é amamentado, procurando também a conciliação da minha vida laboral com a nossa vida familiar e proteger o seu superior interesse.*

*Este horário terá início a 01 de Setembro de 2023 e termo a dia 23.09.2032, data em o meu filho completará 12 anos.*

*Subscrevo atentamente.”*

**1.3.** Em 14.08.2023, via correio electrónico e via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

“Cara ..., boa tarde.

*Na sequência do seu novo pedido de horário flexível, apresentado a 30 de julho de 2023, a ... vem, pelo presente, remeter-lhe, a intenção de recusa do mesmo com os termos e fundamentos constantes do documento em anexo.*

*Nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exa. pode apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa, no prazo de 5 dias após a receção desta comunicação.*

*Todavia, e não obstante todos os motivos expostos para a intenção de recusa do seu pedido, a Empresa encontra-se disponível para encontrar uma solução consensual que possa ir ao encontro das necessidades e interesses de ambas as partes.*

*E neste âmbito, dado que V. Exa. solicita um horário de início do período normal de trabalho entre as 09h30 e as 10h00, e um horário de saída do período normal de trabalho entre as 14h30 e as 15h00, a Empresa aceita fixar as horas de início e de termo do período normal de trabalho indicadas e requeridas por V. Exa., mas tem de manter a distribuição dos dias de descanso semanais como até à presente data, ou seja, distribuição de um fim-de-semana por mês como dias de descanso semanais, e ainda a atribuição, uma vez por mês, do dia de descanso semanal e complementar em dias seguidos de calendário.*

*Considerando a necessidade invocada por V. Exa. - e sem prejuízo de tudo o exposto e evidenciado detalhadamente no documento em anexo - ,a Empresa propõe e deixa, assim, à consideração de V. Exa. esta possibilidade e proposta, a qual, a ser aceite, iniciar-se-ia em setembro de 2023, por um período de 1 (um) ano, renovável em função de reavaliação das necessidades e interesses de ambas as partes.*

*Para este efeito, se concordar com esta proposta, solicitamos que nos envie a seguinte documentação no prazo de 5 (cinco) dias após a receção desta comunicação, sob pena da proposta da Empresa ter de ficar sem efeito:*

- a. Horário escolar da criança, mediante declaração emitida pela respetiva instituição;*
- b. Acordo das Responsabilidades Parentais;*

*c. Horário de Trabalho do outro progenitor e declaração do respetivo empregador em como não requereu a prestação de trabalho flexível ou, tendo-o requerido, que tal pedido foi indeferido.*

*Com os nossos cumprimentos”*

*“Assunto: Resposta a pedido de horário flexível.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, em 30 de julho de 2023, do requerimento referente à prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Analisado atentamente o teor do referido requerimento, cumpre-nos transmitir o seguinte:*

*1. Questão prévia*

*A. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:*

- a. Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
- b. Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- c. Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.*

*Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita a apresentação da declaração conforme o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação. A apresentação de tal declaração constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido efetuado não permite conhecer a realidade alegada por V. Exa., qual seja o de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, nem que o outro progenitor se encontra impossibilitado de prestar assistência, desconhecendo-se, assim, a realidade factual que sustenta o pedido de horário flexível de V. Exa.*

*Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, nomeadamente por não terem sido apresentados os documentos legalmente obrigatórios.*

*Sem prejuízo,*

*B. O que V. Exa. pretende no requerimento a que ora se responde é a prestação de trabalho em regime de folgas fixas ao fim-de-semana. Como doutamente decidiu o recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 10 de novembro de 2021, proferido no âmbito do processo n.º 3690/20.4T8SNT.L1-41, "...pretendendo [a trabalhadora] a cessação de toda a atividade aos fins de semana, por o marido trabalhar fora da cidade e o casal ter dois filhos menores de 12 anos, o que visa não é um horário flexível mas uma situação em que o empregador ficaria sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos de horário da autora, não obstante outras trabalhadoras terem também filhos menores de 12 anos, e o estabelecimento – ...- da empregadora ter bastante atividade aos fins de semana. ( ... )*

*Não está, pois, em causa um horário flexível, ao abrigo dos preceitos invocados (art.º 56/2 e 3, e 212/1 do Código do Trabalho). Não é um direito ao abrigo destes preceitos que pretende exercer - nem qualquer outro.*

*Assim, é legítima a recusa da ..., além de que existe motivo justificativo de recusa (art.º 57/7)."*

*E ainda, como decidido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 18 de maio de 2016, proferido no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRR.LI-4, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), referiu, a propósito do regime de horário flexível, que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). (...) Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários."*

*Também em acórdão de 29 de Janeiro de 2020, proferido no processo n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o Tribunal na Relação de Lisboa, reafirmando esse entendimento, refere que "consubstanciando o art.º 56º do CT um mecanismo de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e visando permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, a flexibilização de horário limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feridos, sábados e domingos).*

*Assim, o requerimento a que ora se responde tem, necessariamente, e desde já, de ser indeferido pelo facto de não se encontrarem reunidos e preenchidos os pressupostos fácticos imprescindíveis para o efeito, bem como os legalmente previstos.*

## *II. Do teor do requerimento*

*Sem prejuízo das questões prévias acima identificadas que, levariam ao indeferimento imediato do requerimento apresentado - como se referiu - , a ..., (adiante abreviadamente por "Empresa"), tentando acomodar o seu pedido, apresenta a seguinte proposta de horário de trabalho com a fundamentação que se segue:*

- 1. A Empresa é uma sociedade que se dedica à comercialização, importação, exportação e representação de ....*
- 2. A Empresa, no contexto da sua atividade, tem pontos de venda/corners, isto é, espaços exclusivos, porém sem barreiras físicas com outras marcas, nos ...*
- 3. V. Exa. é trabalhadora da Empresa desde 02 de setembro de 2019 e desempenha as funções correspondentes à categoria de ..., no dito estabelecimento e estando afeta ao ..., cabendo-lhe, essencialmente, entre outras funções, o atendimento ao público, em concreto, receber, atender e aconselhar a clientela da Empresa, receber e executar encomendas, informar os clientes da Empresa sobre os produtos comercializados no estabelecimento e o respetivo preço, esforçar-se para concluir vendas e receber o respetivo pagamento, conservar a clientela e assegurar a qualidade dos produtos do estabelecimento e dos serviços prestados de acordo com os mais altos padrões de qualidade, contribuindo para o desenvolvimento da imagem da Empresa.*
- 4. A Equipa da Empresa que desempenha as suas funções no ... é composta por uma ..., muitos dos quais contratados em regime de trabalho a tempo parcial como V. Exa., e desempenham as suas funções em regime de turnos rotativos.*
- 5. Dos oito trabalhadores da Empresa referidos em 4. apenas a Gerente de loja e três Vendedores têm um período normal de trabalho de quarenta horas semanais e oito horas diárias, sendo que, também eles, desempenham as suas funções em regime de turnos rotativos.*
- 6. Os demais trabalhadores, no qual se inclui V. Exa., laboram em regime de trabalho em tempo parcial e em turnos rotativos.*
- 7. V. Exa. tem um período normal de trabalho de 25 horas semanais, distribuídas em regime de turnos rotativos.*
- 8. Os outros três Vendedores têm um período normal de trabalho de 30 horas semanais, 25 horas semanais e 10 horas semanais, cada um deles, distribuídas em regime de turnos rotativos.*

9. O horário de abertura ao público da referida loja é de segunda a quinta-feira das 10h00 às 22h00, sextas, sábados e vésperas de Feriado das 10h00 às 23h30, e domingos e Feriados das 10h00 às 20h00.

10. A Empresa elabora os horários de trabalho dos seus Trabalhadores e o respetivo horário de turno de modo a garantir que, necessariamente, (i) esteja sempre um trabalhador no horário de abertura da loja e um trabalhador no horário de encerramento da loja, bem como que (ii) nos horários de maior afluência de público, nomeadamente, horas de almoço e fins de semana, estejam, em cada momento, o mínimo de dois trabalhadores, no corner dedicado à moda feminina, ao qual V. Exa. está afeta, de modo a garantir o regular e normal funcionamento da Empresa, assente, no atendimento ao público dentro dos mais elevados padrões exigidos não só pela marca mas também pelo próprio ..., facto este publico.

11. O horário de trabalho a que V. Exa. está adstrita, e que foi definido por força das necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa inerentes aos serviços a prestar aquando da sua contratação, é de 25 horas semanais, em regime de turnos rotativos, devendo prestar trabalho em qualquer dia da semana, com folgas, também elas, rotativas.

12. A Empresa comunica mensalmente a escala dos turnos rotativos, que é elaborada pela Gerente de Loja, de modo a assegurar que os trabalhadores mudem de turno apenas após o período de descanso semanal, tenham o domingo como descanso semanal obrigatório pelo menos 11 vezes por ano, não se contado, para este efeito os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, bem como a fixar o dia de descanso semanal complementar de forma a coincidir com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal obrigatório, tudo em estrito respeito da legislação aplicável.

13. À data da celebração do contrato de trabalho com a Empresa V. Exa. foi esclarecidamente informada, como sempre acontece com os demais trabalhadores aquando da sua contratação, que era condição essencial para a celebração do contrato de trabalho, a adoção do regime de turnos rotativos e a disponibilidade para trabalhar, quando tal lhe fosse determinado na elaboração dos turnos rotativos, ao fim-de-semana.

14. V. Exa. sabia e não podia ignorar que para a Empresa era essencial esta condição, sem a qual não teria celebrado o contrato de trabalho em referência.

15. O que V. Exa. pretende agora é, pois, que as suas folgas passem a ser fixas e sempre aos fins de semana.

16. *Ora, para além de, como acima se evidenciou em B., tal não corresponder a um horário flexível (e, por si só, determinar a improcedência deste pedido), este regime de trabalho não é, manifestamente, compatível com a atividade da Empresa e a sua organização.*

17. *De facto, os horários de trabalho dos respetivos trabalhadores são elaborados por forma a dar resposta ao volume de clientes estimados para cada dia de semana, que em média é 50% superior ao fim de semana em comparação com os dias da semana.*

18. *A definição dos horários de trabalho dos trabalhadores tem, necessária e impreterivelmente, de passar pela distribuição das folgas ao longo dos dias da semana, nomeadamente, entre segunda e sexta-feira.*

19. *Todos os trabalhadores têm o mesmo regime de folgas e todos trabalham aos fins de semana, de acordo com os horários elaborados mensalmente nos termos acima discriminados.*

20. *Como V. Exa. tem perfeito conhecimento, é durante os fins de semana que se verifica um significativo acréscimo da atividade, do volume de trabalho e das necessidades da Empresa, tornando-se imprescindível ter um maior número de trabalhadores ao serviço nesse período.*

21. *Como facilmente se compreenderá, correspondendo os fins de semana aos períodos de inegável maior afluência e volume de trabalho, torna-se absolutamente indispensável ter um número de trabalhadores ao serviço que dê resposta a esse mesmo volume de trabalho e necessidades da Empresa.*

22. *A disponibilidade para trabalhar aos fins de semana é um aspeto de tal forma essencial à Empresa, que foi decisivo para a contratação de V. Exa., assim como de todos os outros trabalhadores da Empresa com a mesma categoria.*

23. *A adoção de um regime de folgas fixas aos fins de semana acarretaria, de facto, um prejuízo no serviço a prestar aos clientes da Empresa, pois o serviço não seria tão eficiente e os níveis de resposta e de satisfação dos clientes diminuiriam drasticamente.*

24. *Esta situação determinaria também, a curtíssimo prazo, o risco elevado de perda de clientes e, conseqüentemente, uma redução da faturação e receita.*

25. *Este prejuízo refletir-se-ia na atividade da Empresa ao longo de todo o ano.*

26. *No limite, estaria em causa a viabilidade e manutenção dos postos de trabalho acima identificados.*

27. *Cumpra ainda realçar que nenhum dos trabalhadores goza folgas fixas aos fins de semana, sendo que tal se deve precisamente aos motivos acima evidenciados e específicos atinentes à atividade da Empresa, à categoria profissional em causa e ao respetivo núcleo funcional.*

28. *A única forma de satisfação da pretensão de V. Exa. seria, pois, através da contratação de um outro trabalhador para o desempenho das funções no período que V. Exa. não estaria ao serviço, o que, para além de não poder ser exigível, é económica, financeira e operacionalmente inviável.*

29. *Para além do mais, a criação de postos de trabalho adicionais claramente excedentários - como seria manifestamente o caso -, é de todo injustificada face à atual situação do mercado, representando o oposto de uma política de recursos humanos que se pretende eficiente, por forma a se poder manter a Empresa económica e financeiramente viável.*

30. *É, pois, evidente que a concessão do horário de trabalho requerido por V. Exa. provocaria um evidente prejuízo no funcionamento da Empresa,*

31. *Nomeadamente, a degradação da qualidade e eficiência do serviço, perda de clientes e redução da faturação, com todas as consequências daí decorrentes.*

32. *Como V. Exa. facilmente compreenderá, a Empresa não pode correr o risco de perder clientes e de sofrer uma redução das suas receitas por força da insuficiência de recursos humanos, pois isso colocaria em causa a sua sustentabilidade económica e financeira e, inevitavelmente, a manutenção dos postos de trabalho a ela afetos, entre os quais o de V. Exa., como acima se referiu.*

33. *Por todas estas razões, é essencial a prestação de trabalho aos fins de semana por parte de todos os trabalhadores da Empresa.*

34. *Esta organização dos horários de trabalho é, aliás, também fundamental para evitar - ou, pelo menos, minorar a probabilidade - a ocorrência de erros ou quaisquer outros equívocos na realização das tarefas.*

35. *Para além de ser manifestamente inviável de um ponto de vista económico-financeiro e organizacional, a afetação da V. Exa. ao horário de trabalho requerido constituiria também um*

*fator de clara perturbação ao normal funcionamento da Empresa no que diz respeito a aspetos fundamentais da sua atividade e da gestão dos recursos humanos.*

*36. Efetivamente, e tomando apenas como exemplo o mês de julho de 2023, se V. Exa. não tivesse trabalhado aos fins de semana, os seguintes horários teriam ficado claramente comprometidos:*

*a. 01 e 02 de julho de 2023, das 15h00 às 20h00.*

*b. 08 de julho de 2023, das 12h00 às 17h00;*

*c. 22 de julho de 2023, das 12h00 às 17h00;*

*d. 29 de julho de 2023, das 9h30 às 16h30.*

*37. Ora, nestes dias, mais nenhum trabalhador da Empresa tinha um horário idêntico ao seu e haveria momentos em que a Empresa não teria nenhum trabalhador em loja, como, por exemplo, no dia 29 de julho de 2023, das 9h30 às 11h00.*

*38. Como tal, é manifesto que se verificam razões objetivas e exigências imperiosas do funcionamento da Empresa impeditivas do requerimento a que ora se responde.*

*39. Assim, por todas as razões acima expostas e evidenciadas, é absolutamente impossível atender ao requerimento de V. Exa., pelo que a única decisão que é possível adotar é a de recusar o pedido de V. Exa.*

*40. Todavia, e não obstante tudo o acima exposto, a Empresa encontra-se disponível para encontrar uma solução consensual que possa ir ao encontro das necessidades e interesses de ambas as partes.*

*41. E neste âmbito, dado que V. Exa. solicita um horário de início do período normal de trabalho entre as 09h30 e as 10h00, e um horário de saída do período normal de trabalho entre as 14h30 e as 15h00, a Empresa aceita fixar as horas de início e de termo do período normal de trabalho indicadas e requeridas por V. Exa., mas tem de manter a distribuição dos dias de descanso semanais como até à presente data, ou seja, distribuição de um fim-de-semana por mês como dias de descanso semanais, e ainda a atribuição, uma vez por mês, do dia de descanso semanal e complementar em dias seguidos de calendário.*

*42. Considerando a necessidade invocada por V. Exa. no requerimento a que ora se responde - e sem prejuízo de tudo o acima exposto e evidenciado detalhadamente - , a Empresa propõe e deixa, assim, à consideração de V. Exa. esta possibilidade e proposta, a qual, a ser aceite, iniciar-*

*se-ia em setembro de 2023, por um período de 1 (um) ano, renovável em função de reavaliação das necessidades e interesses de ambas as partes.*

*43. Para este efeito, se concordar com esta proposta, solicitamos que nos envie a seguinte documentação no prazo de 5 (cinco) dias após a receção desta comunicação, sob pena da proposta da Empresa ter de ficar sem efeito:*

- a. Horário escolar da criança, mediante declaração emitida pela respetiva instituição;*
- b. Acordo das Responsabilidades Parentais;*
- c. Horário de Trabalho do outro progenitor e declaração do respetivo empregador em como não requereu a prestação de trabalho flexível ou, tendo-o requerido, que tal pedido foi indeferido.*

*44. Solicitamos, assim, a V. Exa. o favor de nos informar, por escrito, da sua decisão no prazo de 5 (cinco) dias após a receção desta comunicação. Na falta de uma resposta dentro deste prazo, ter-se-á de considerar que V. Exa. recusou esta opção.*

*45. No mais, informamos ainda V. Exa. de que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pode apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa, no prazo de 5 (cinco) dias após a receção desta comunicação.*

*Sem mais assunto de momento, subscrevemo-nos com elevada estima e consideração.”*

**1.4.** Por correio electrónico, em 19.08.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Recusa da atribuição de horário flexível*

*Exma. Senhora*

*Tendo sido notificada da intenção de V. Exa. em recusar pedido de exercício da respetiva atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, venho por este meio, ao abrigo do disposto no artigo 57.º/4 do Código do Trabalho, pronunciar-me sobre a decisão proferida e proceder à apreciação da mesma.*

*A esta apreciação estarão anexadas, como provas de factos, 7 documentos (cópia da declaração de agregado familiar da requerente, certidão de domicílio fiscal da Requerente, certidão de*

*domicílio do filho da Requerente, cópias dos horários de Junho, Julho e Agosto de 2023 e contrato de trabalho da Requerente.*

#### *I. Questão prévia*

*1. A Requerente apresentou a V. Exa um pedido de horário flexível no dia 30 de Julho de 2023 no qual declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho. Pode portanto concluir V. Exa que se reúnem as condições do primeiro requisito (Declaração de que a trabalhadora vive em comunhão de mesa e habitação como/a filho/a menor - cfr. subalínea i) da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho).*

*2. É do conhecimento de V. Exa. que a Requerente se encontra na condição de mãe solteira. Esse facto já foi comprovado a V. Exa. aquando lhe foi facultada a declaração do agregado familiar no ano de 2020 e novamente no ano de 2021.*

*3. Todavia, e não obstante as preocupações que V. Exa possa ter em comprovar que a Requerente vive, de facto, com o menor em comunhão de mesa e habitação, salvaguardando portanto os interesses de V. Exa. anexamos a esta apreciação a declaração do agregado familiar, assim como a sua certidão de domicílio fiscal da Requerente e do seu filho.*

#### *II. Do teor da intenção de recusa*

*1. No pedido de horário flexível é pretendido um horário de trabalho de 5 horas diárias, 25 horas semanais, tal como consta no contrato celebrado com V. Exa. em Setembro de 2019, e, com hora de entrada entre as 9h30 e as 10h00 e hora de saída entre as 14h30 e as 15h00. Esse mesmo horário contempla também folgas fixas ao sábado e ao domingo de forma a assegurar um acompanhamento mais próximo ao seu filho de apenas dois de idade, que começará a frequentar uma creche e que ainda é amamentado, procurando também a conciliação da sua vida laboral com sua vida familiar e proteger o superior interesse da criança. O pedido tem como data final o dia 23 de Setembro de 2032, data em que o filho da Requerente completará 12 anos.*

*1. O horário de abertura ao público da loja onde a Requerente exerce atividade laboral é de segunda a quinta-feira das 10h00 às 22h00, sextas, sábados e vésperas de Feriado das 10h00 às 23h30 e domingos e Feriados das 10h00 às 20h00. O horário de abertura e fecho pode variar 30 minutos para se efetuarem trabalhos preparativos e de back office.*

2. O contrato de trabalho celebrado entre V. Exa e a Requerente tem a data de Setembro de 2019.

3. O seu filho nasceu em Setembro de 2020, importando assim à mesma responsabilidades parentais, outrora inexistentes aquando a celebração do mesmo contrato. A requerente regressou ao trabalho em Abril de 2021 depois de exercer o seu direito em gozar da licença de maternidade de 120 dias e da empresa ter voltado ao regime normal de trabalho, depois de ter terminado o período de layoff requerido por V. Exa.

4. Logo nesse reinício de atividade, e tendo a seu total encargo um bebé de meses, a Requerente além de nunca se recusar, ainda foi extremamente flexível em cumprir todos dos horários propostos por V. Exa., incluído trabalhar horários noturnos até às 23h30, trabalhar todos os fins-de-semana ou fazer cerca de 15 horas extra semanais. Esse período durou cerca de 2 anos e a loja tinha menos 2 funcionários do que os 8 que tem atualmente.

5. Mais se acrescenta que, além de todas as horas extra requeridas por V. Exa., a Requerente abdicou livremente de exercer o seu direito em gozar da licença de amamentação, para poder apoiar a loja numa altura de incertezas no âmbito da pandemia global que atravessámos, permitindo a V. Exa. ter flexibilidade em adiar a contratação de um ou mais funcionários, reduzindo de uma forma bastante significativa os custos que essas mesmas contratações iriam acarretar.

6. Situação essa agora ajustada com a contratação de 3 novos colaboradores para as mesmas funções que a requerente.

7. Ora, sendo do vosso conhecimento que a Requerente é uma das funcionárias mais antigas da empresa, e tendo um filho de 2 anos de idade, o horário que tem praticado torna bastante complicada a gestão familiar, violando o seu 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, que é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências.

8. Deste modo, e pela segunda vez, a Requerente vem exercer o seu direito em fazer um pedido de horário flexível para poder harmonizar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

9. A equipa da loja ... é constituída por 7 colaboradores e 1 gerente. Todos os colaboradores têm as mesmas funções de loja.

10. Ora, para além da gerente de loja, a Requerente é a única colaboradora da loja com um filho menor de 12 anos.

11. A Requerente é a única trabalhadora que fez um pedido de horário flexível à Empresa.

12. Foi requisitado a V. Exa que a Requerente exerça a sua atividade laboral com hora de entrada entre as 9h30 as 10h00 e tenha a sua hora de saída entre as 14h30 e as 15h00. Esse mesmo horário requer também folgas fixas ao sábado e ao domingo.

13. Nos horários anexados a esta apreciação podemos também comprovar que, sem nenhuma exceção, todos os sábados e domingos têm um ou mais funcionários de folga.

14. Com tal facto, é conclusivo que o pedido da Requerente pode ser encaixado nas várias escalas já existentes.

15. Portanto não se verifica a veracidade das afirmações de V. Exa quando refere, no ponto 18, que a definição dos horários de trabalho do pessoal tem, impreterivelmente, de passar pela distribuição das folgas ao longo dos dias da semana, nomeadamente, entre segunda e sexta-feira, e, no ponto 19, onde ainda acrescenta que todos os trabalhadores têm o mesmo regime de folgas e todos trabalham aos fins-de-semana, o que por si só, determina a improcedência desta recusa.

16. Resulta do exposto que a Requerente poderá ser facilmente substituída pelos restantes trabalhadores, não sendo indispensável ao funcionamento dos serviços e sem que seja necessário recorrer a trabalho suplementar e/ou a contratação de novos trabalhadores.

17. Relembre-se V. Exa. que no dia 26 de Junho de 2023 a Cite já vos teria comunicado o seu parecer negativo à vossa intenção de recusa de um pedido de horário flexível elaborado por mim, para o período do mês de Julho, o que torna imprudente da vossa parte, quando expõe no ponto 36, a situação específica desse mesmo mês.

18. Todavia, se verificarmos cada situação exposta e compararmos com os horários do mês de Julho, mais uma vez se verifica a existência de um ou mais colaboradores de folga. Essa razão por si só inviabiliza a vossa afirmação de que se a Requerente não tivesse trabalhado aos fins de semana, os seguintes horários teriam ficado claramente comprometidos.

19. Vem a Requerente esclarecer que em nenhum momento lhe foi atribuído o horário das 9h30 às 11h00 do dia 29 de Julho. Esse horário foi atribuído à funcionária ..., como comprova o horário

*em anexo, logo, quando V. Exa. refere no ponto 37 que "mais nenhum trabalhador da Empresa tinha um horário idêntico ao da Requerente e que haveria momentos em que a Empresa não teria nenhum trabalhador em loja", vem a Requerente lembrar que tal afirmação não corresponde à verdade.*

*20. Vem a V. Exa. informar, que a legislação em vigor relativamente ao horário flexível, não inclui a fixação dos descansos aos fins de semana, o que não corresponde a várias decisões de tribunais superiores.*

*21. A título de exemplo, vem o Tribunal da Relação Évora 3824/18.9T8STB.EI, de 07/11/2019*  
*I - O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos. II - Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância da trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadrar-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho. III - Sobre o empregador recai o dever 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. IV - As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento. V - O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador. Évora, 11 de julho de 2019. (sumário da relatora).*

*24. Refere V. Exa. que "além de ser manifestamente inviável de um ponto de vista económico-financeiro e organizacional, a afetação da V. Exa. ao horário de trabalho requerido constituiria também um fator de clara perturbação ao normal funcionamento da Empresa no que diz respeito a aspetos fundamentais da sua atividade e da gestão dos recursos humanos". Diga-se, que as exigências imperiosas que a lei consagra 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 respetivo quadro de pessoal.*

*25. Relativamente aos fundamentos avançados por V. Exa. para pretender recusar o pedido de horário flexível, os mesmos não se reconduzem a 'exigências imperiosas do funcionamento da empresa', nem à 'impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável'.*

### III. Conclusão

*Face ao exposto nesta apreciação, considera a Requerente que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, 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 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,

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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com dois anos de idade, com um período normal de trabalho semanal de 25 horas, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h30 – 15h00, de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma consubstancia um regime de folgas fixas ao fim de semana, não sendo, por conseguinte, um pedido de horário flexível, conforme preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho.

**3.3.** Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora sejam de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ n.º3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também o Acórdão STA, proc. n.º242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”*. E o mesmo aresto refere adiante que *“Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas

do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

**3.5.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, 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”.*

**3.6.** Atentando na intenção de recusa, afere-se que a mesma se dirige à parte do pedido da trabalhadora respeitante aos fins de semana, tendo a entidade empregadora aceite fixar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário em conformidade com o pedido da trabalhadora.

E refere assim aquela entidade que o serviço em causa tem um total de sete trabalhadores com a categoria de ..., sendo que o volume de clientes ao fim de semana é 50% superior comparativamente aos dias de semana, pelo que a prática do horário solicitado pela trabalhadora acarretaria prejuízo no serviço a prestar aos clientes, sendo necessário nestes termos a contratação de outro trabalhador.

**3.7.** Todavia, não demonstrou a entidade empregadora aquela realidade, uma vez que perante um total de sete trabalhadores, sendo necessários dois trabalhadores afectos ao ... dedicado à ... em dias de fim de semana de modo a garantir o normal funcionamento do serviço, ao qual a trabalhadora se encontra afecta, não se pode concluir pela alegada falta de trabalhadores naqueles dias, o que, conseqüentemente, obrigaria à contratação de mais um trabalhador.

**3.8.** Por outro lado, e em consequência, não concretizou a entidade empregadora os períodos a descoberto que se verificariam em função da prática do horário flexível pela trabalhadora, isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser devidamente assegurados por falta do número necessário de trabalhadores a alocar.

**3.9.** Quanto aos fundamentos constantes da comunicação dirigida apenas a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que, e porque não constantes da intenção de recusa, a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

#### **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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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.

**4.3.** Saliente-se ainda 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE SETEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**