

## **PARECER N.º 1257/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**Processo n.º 6102 - DG/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 24.10.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Em 26.07.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** *“A arguida, com a categoria profissional de Operador de Montagem com responsabilidades de Leader na Produção, é acusada da prática dos seguintes factos:*

**1.2.2.** *No exercício das suas funções, está a arguida adstrita ao cumprimento do seguinte horário de trabalho: 8h00 às 17h00.*

- 1.2.3.** *No dia 20 de maio de 2024, pelas 11 horas, o trabalhador ...estava a fazer rebitagem com o trabalhador ....*
- 1.2.4.** *Para tal, estavam a usar um aparelho designado “Máquina C”.*
- 1.2.5.** *Ao fazer a rebitagem com o referido aparelho, a lisse do painel entortou.*
- 1.2.6.** *Perante tal acontecimento, o trabalhador ...chamou a sua Leader, a arguida, que deu indicação ao trabalhador ...para o mesmo fazer a reparação da lisse, tendo ainda dado autorização para o mesmo pintar por cima da reparação.*
- 1.2.7.** *A trabalhadora ..., que exercia funções no Departamento de Qualidade da arguente à data dos factos, reparou que o trabalhador ...estava a pintar a lisse.*
- 1.2.8.** *O que lhe causou muita estranheza, pelo facto de a lisse ser pintada apenas em momento posterior e já por uma empresa externa.*
- 1.2.9.** *Perante o que verificara, a trabalhadora ... perguntou ao trabalhador ...porque é que a lisse estava a ser pintada, ao que o mesmo respondeu que houve um dano, retocou com a suavização e pintou.*
- 1.2.10.** *Vendo uma parte do painel amassada por trás da tinta, voltou a questionar o trabalhador ...“então e o amassado atrás da tinta? Tendo o mesmo permanecido em silêncio.*
- 1.2.11.** *Entretanto, a arguida chegou ao local e de imediato assumiu que o erro tinha sido de ambos e que ambos deveriam ter chamado algum trabalhador do Departamento de Qualidade.*

- 1.2.12.** *Após verificação do erro por parte da trabalhadora ..., o painel em causa seguiu diretamente para a sucata, pois que o dano por trás da tinta era tão extenso que Inviabilizou a utilização do painel.*
- 1.2.13.** *Efetivamente, o procedimento interno em vigor na arguente para qualquer caso de deteção de danos ou não conformidades é, precisamente, recorrer ao Departamento de Qualidade para que possam fazer a devida avaliação.*
- 1.2.14.** *Todos os trabalhadores da arguente, onde se inclui a arguida, têm formação profissional específica para tal efeito.*
- 1.2.15.** *Aliás, a arguida nunca poderia deixar de o saber, tal é a responsabilidade que lhe foi conferida para exercer as funções de Leader.*
- 1.2.16.** *Se a trabalhadora ... não tivesse detetado, por si só, a parte amassada da lisse, poderia ter o painel seguido para o cliente em estado não conforme.*
- 1.2.17.** *Acresce que se o painel tivesse seguido para o cliente e acabasse por formar parte de um avião, haveria uma peça não conforme a voar.*
- 1.2.18.** *Tal facto, por si só, descredibilizaria a imagem e o bom nome da arguente junto dos seus clientes.*
- 1.2.19.** *Como tal, a resistência dessa peça seria inferior à expectável e poderia, até, constituir um risco para a segurança do avião em causa, com todos as consequências altamente gravosas que daí poderiam decorrer. Como sejam a ocorrência de um acidente de aviação, com as consequências daí decorrentes.*

- 1.2.20.** *É forçoso concluir que a arguida, após ter verificado que um trabalhador da arguente havia entortado a lisse, deveria ter recorrido imediatamente a algum trabalhador do Departamento de Qualidade.*
- 1.2.21.** *Ao invés, a arguida, investida da sua autoridade de Leader, deu Indicações para que o referido trabalhador fizesse o retoque do dano em causa, ignorando, de forma veemente, todos os procedimentos em vigor na arguente para o efeito — os quais a arguida conhece bem.*
- 1.2.22.** *Os factos acima descritas constituem comportamento culposos da arguida e fazem-na incorrer em violação grosseira dos deveres de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, tal como previstos, respetivamente, pelas alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.23.** *Acresce que o comportamento em que incorreu a arguida, caracterizado como está, é ainda violador dos deveres profissionais que constam do artigo 126.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.24.** *A conduta da arguida é assim culposa, porque deliberada, consciente e intencional, agravada, por um lado, pela seriedade das consequências em que tal conduta poderia repercutir-se e, por outro lado, pela especial responsabilidade e confiança que a arguente depositou na mesma, ao atribuir-lhe o papel de Leader, e que se viram absolutamente frustradas.*
- 1.2.25.** *O comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências, justificaria a adoção da aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho (despedimento*

*sem indemnização ou compensação). No entanto, a arguente pretende apenas aplicar à arguida uma das sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho, a qual deverá ser graduada no termo do presente processo disciplinar.*

**1.2.26.** *Em conclusão: com base nos factos acima descritas, a arguente pretende aplicar à arguida uma das sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho, a qual deverá ser graduada no termo do presente processo disciplinar.*

**1.3.** Em 09.09.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida um Aditamento à Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *A arguida é acusada da prática dos seguintes factos:*

**1.3.2.** *Em 29 de julho de 2024, foi entregue uma nota de culpa à arguida, pela prática de diversas infrações disciplinares.*

**1.3.3.** *Em conclusão, refere-se na nota de culpa que “O comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências, justificaria a adoção da aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho (despedimento sem indemnização ou compensação). No entanto, a arguente pretende apenas aplicar à arguida uma das sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 328.º g) do Código do Trabalho, a qual deverá ser graduada no termo do presente processo disciplinar”.*

- 1.3.4.** *Sucedeu que, no dia 22 de agosto de 2024, o trabalhador ..., Inspetor de Qualidade, detetou um Hi-lite com a medida do torque de aperto abaixo do indicado.*
- 1.3.5.** *Um Hi-lite é um tipo de parafuso que, atingindo a medida do torque de aperto certo, fica fixado na força desejada. Perante um Hi-lite com um torque de aperto com uma medida abaixo do indicado, a Produção deve efetuar a devida reparação.*
- 1.3.6.** *Da parte da tarde do referido dia, a trabalhadora ..., Operadora de Produção, estava a explicar a um colega de trabalho que quando o torque de aperto de um Hi-lite está abaixo da medida indicada, este tem de ser retirado para se proceder à suavização do furo (medida que permitirá um torque de aperto superior).*
- 1.3.7.** *Tendo ouvido a conversa, a arguida dirigiu-se à trabalhadora ... e perguntou-lhe porque é que a mesma iria fazer a suavização do furo, concluindo que não precisava de suavizar porque quem tinha apertado o Hi-lite tê-lo-ia apertado demais.*
- 1.3.8.** *A trabalhadora ... contextualizou a arguida sobre a situação (nomeadamente, sobre o facto de o Inspetor de Qualidade ...ter detetado um Hi-lite com um torque de aperto fora de medida), tendo a mesma respondido "podes desapertar um bocadinho, até meia-volta, não tem problema".*
- 1.3.9.** *A trabalhadora ... estranhou a instrução da arguida e perguntou se se podia mesmo desapertar o Hi-Lite, uma vez que, em toda a sua formação, nunca aprendeu tal procedimento.*

- 1.3.10.** *Em resposta, a arguida confirmou expressamente à trabalhadora ... que se podia desapertar o Hi-lite e insistiu para aquela o fazer.*
- 1.3.11.** *Estando perante a sua Leader, a arguida, a trabalhadora ... sentiu-se na obrigação de o fazer e desapertou o Hi-lite do painel, mas ficou preocupada com a situação.*
- 1.3.12.** *No dia seguinte de manhã, mantendo sensação de estranheza e preocupação face ao procedimento ordenado pela arguida, a trabalhadora ... reportou a situação ao trabalhador ..., contando-lhe o atrás exposto.*
- 1.3.13.** *O trabalhador ...reencaminhou a situação para a trabalhadora ..., Responsável Operacional de Qualidade, a qual ficou até assustada com a instrução da arguida.*
- 1.3.14.** *A trabalhadora ... dirigiu-se imediatamente à Produção para confrontar a arguida, tendo esta referido que o Hi-lite "às vezes fica apertado demais" e pede (aos outros Operadores de Produção) "para desapertarem um bocadinho".*
- 1.3.15.** *Mais referiu que os Operadores de Produção que estão sob tutoria da arguida só o fazem com a sua autorização.*
- 1.3.16.** *A trabalhadora ... respondeu à arguida dizendo "sabes que não se pode fazer isso, é muito perigoso" (referindo-se a desapertar Hi-lites), ao que a arguida afirmou "é só um bocadinho e nem é sempre, é só às vezes".*
- 1.3.17.** *Os trabalhadores ..., ...e ... presenciaram esta conversa.*
- 1.3.18.** *Na semana seguinte, o trabalhador ..., Responsável de Unidade Autónoma de Produção, e o trabalhador Avelino Santos, Responsável*

*de Equipa Autónoma de Produção, convocaram a arguida para uma reunião de discussão da situação em apreço.*

**1.3.19.** *Nessa conversa, a arguida alterou o discurso, dizendo que só havia instruído o desaperto do Hi-lite naquela situação, e que nunca mais o havia feito, uma vez que, entretanto, se havia apercebido da gravidade da situação que instaurara.*

**1.3.20.** *O Hi-lite tem uma chave de aperto própria, devidamente calibrada para atingir a medição ideal.*

**1.3.21.** *Tal significa que nunca se pode desapertar o Hi-lite, o que, aliás, está expressamente implementado como norma interna técnica da arguente.*

**1.3.22.** *Quando um painel segue com um Hi-lite, com torque de aperto abaixo da medida indicada, a sua duração, eficiência e performance (bem como do avião que o painel integrará) ficam altamente comprometidos, uma vez que ocorrerá uma entrada indesejada de ar a milhares de milhas de altitude.*

**1.3.23.** *No limite, um painel com um Hi-lite com torque de aperto abaixo da medida indicada pode soltar-se do avião, resultando na sua queda e, em consequência, na perda de vidas humanas.*

**1.3.24.** *A situação em apreço é de uma gravidade tal que a arguente se viu obrigada a implementar planos de contenção e ordenando a revisão de todos os Hi-lites, de todos os painéis em fábrica.*

**1.3.25.** *A arguente teve também de alertar o cliente, em França, para a possibilidade de ter entregado painéis com Hi-lites com torque de aperto*

*abaixo da medida indicada, o que, desde logo, prejudica a imagem e o bom nome da arguente.*

- 1.3.26.** *De notar ainda que, dando-se um acidente de avião motivado pelo facto de um painel ter um Hi-lite com torque de aperto abaixo da medida Indicada, poderá a arguente perder as licenças necessárias para construção de partes de aviões e outras certificações obrigatórias, em termos de qualidade.*
- 1.3.27.** *Do exposto, resulta que a arguida deu e insistiu em dar uma instrução errada a uma colega de trabalho, sendo tal comportamento especialmente gravoso pelo facto de a instrução em causa ter consequências extremamente penosas para a arguente e, potencialmente, para a sociedade em geral, que a arguida conhece perfeitamente.*
- 1.3.28.** *A arguida é leader e Tutora, o que acentua a gravidade dos factos por si praticados. Primeiro, porque sendo Leader, tem uma responsabilidade acrescida face ao seu trabalho e ao dos seus colegas, bem como face às instruções que fornece, que são vistas pelos colegas com a credibilidade e segurança que se requer de uma Leader.*
- 1.3.29.** *Depois, -porque sendo Tutora, tem a elevadíssima responsabilidade de orientar e formar os trabalhadores menos experientes.*
- 1.3.30.** *Os factos acima descritos constituem um novo comportamento (ainda mais) culposo da arguida e fazem-na incorrer em violação extremamente grosseira dos deveres de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, tal*

*como previstos, respetivamente, pelas alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

**1.3.31.** *O comportamento em que incorreu a arguida, caracterizado como está, é mais uma vez (e ainda mais) violador dos deveres profissionais que constam do artigo 126.º do Código do Trabalho.*

**1.3.32.** *A conduta da arguida é assim, novamente, culposa, porque deliberada, consciente e intencional, sendo outra vez agravada pela seriedade das consequências em que tal conduta já se está a repercutir e poderá repercutir-se no futuro e, por outro lado, pelo especial caráter de responsabilidade e confiança que as suas funções lhe exigem e que a mesma defraudou.*

**1.3.33.** *Acresce que esta conduta da arguida, quer associada aos factos anteriormente comunicados, quer isoladamente considerada, enquadra-se também nas previsões normativas das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho: Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta; Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa. Tal comportamento da arguida, pela sua extrema gravidade e consequências já sentidas e que se poderão vir a verificar, justifica a adoção de medidas extremas, nomeadamente a aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) do artigo 328.º do Código do Trabalho (despedimento sem indemnização ou compensação).*

**1.3.34.** *Na verdade, o comportamento abusivo e culposos da arguida tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre a mesma e a empresa, que nela perdeu, absolutamente,*

*a confiança que depositava, constituindo, pois, justa causa de despedimento — n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.*

- 1.4.** Em 23.09.2024, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“É verdade o que se encontra vertido em 3 a 5. Desconhece o referido em 6. Inexato o referido em 7,8 e 9. Não é verdade o expresso em 10. Desprovido de sentido o referido em 11 e 12. Desconhece-se o referido em 13. Não é verosímil o aludido em 14 e 15. Nem foi dito o referido em 16 e 17. Verdade que a trabalhadora-arguida referiu que nunca o havia feito, uma vez que, entretanto, se havia apercebido da gravidade da situação que instaurara.*
- 1.4.2.** *Ademais é conclusivo tudo o que se encontra vertido na Nota de Culpa.’ Pelo que não poderá ser valorado.*
- 1.4.3.** *Na verdade, a trabalhadora exerce as funções de Leader de equipa na empresa entidade patronal, exercendo essas funções há mais de quatro (4) anos.*
- 1.4.4.** *Durante toda a relação laborei, nunca a mesma foi alvo de qualquer processo disciplinar fosse por que motivo fosse.*
- 1.4.5.** *Sempre a mesma foi uma trabalhadora exemplar, zelosa, cuidadosa e cumpridora de todos os seus deveres laborais.*
- 1.4.6.** *Sendo que a situação narrada no caso em concreto — ainda que não se tenha passado exatamente da forma descrita - constituiu um ato /*

*comportamento isolado e irrefletido por parte da trabalhadora, que se encontrava, á data dos factos, a passar por uma fase da sua vida bastante difícil, originado pelo facto de ter acabado de sofrer um aborto.*

- 1.4.7.** *Sucedo que, efetivamente a trabalhadora-arguida referiu à colega Tatiana, quando pela mesma foi interpelada sobre um suposto problema verificado no hi-lite que o desapertasse um bocadinho.*
- 1.4.8.** *No entanto, note-se disse-o apenas porque estava chateada, sem na verdade pensar e/ou contar que a Colega o faria.*
- 1.4.9.** *Com efeito, todos os colaboradores sabem que não o podem fazer e que, perante uma situação como a ocorrida, deveria a Colega ter chamado o controlador de qualidade.*
- 1.4.10.** *Tanto mais que, facto demonstrativo que a colega ... sabia que não o poderia fazer é que a mesma, pelos vistos, só após o fazer, mais concretamente, no dia seguinte, reportou a situação ao ....*
- 1.4.11.** *Quando o mais natural e condizente com as regras da experiência comum seria que o fizesse naquele momento.*
- 1.4.12.** *Tanto mais que a trabalhadora-arguida ficou surpreendida quando soube que a colega tinha desapertado um pouco a referida peça.*
- 1.4.13.** *De notar que a trabalhadora-arguida acabou por reconhecer o seu comportamento irrefletido — e ainda reconhece de forma humilde a sua conduta infeliz — pese embora tenha sido a única vez que teve um comportamento menos correto para com a entidade patronal, com o qual não se revê.*

- 1.4.14.** *É falso que alguma vez tenha tido comportamento similar, sendo que essa factualidade pode ser confirmada pelos seus colegas de trabalho.*
- 1.4.15.** *Como tal, não é verdade que o mesmo tenha acontecido em outras vezes e outras circunstâncias.*
- 1.4.16.** *Por via do exposto, a trabalhadora-arguida não colocou em causa todo o trabalho da empregadora, nem, conseqüentemente, a segurança de qualquer equipamento ou de aeronaves.*
- 1.4.17.** *Muito menos a imagem da empregadora para com qualquer cliente. Não sendo, de todo verdade, que a empregadora tivesse de recolher materiais dos clientes.*
- 1.4.18.** *O facto da trabalhadora reconhecer o seu erro significa que a mesma é humilde e se quis retratar do seu ato.*
- 1.4.19.** *Como tal, o seu comportamento não é apto, sequer subjetivamente, a originar uma quebra irremediável da relação laboral entre a mesma e a sua entidade patronal, de forma a que a mesma possa, legitimamente, por fim ao contrato.*
- 1.4.20.** *Sem prescindir do exposto, sempre a trabalhadora foi assídua, pontual e diligente na prestação laboral. Não existindo assim qualquer motivo fundado para que lhe seja aplicada a sanção mais gravosa de todas, o despedimento com justa causa.*
- 1.4.21.** *De qualquer das formas, a trabalhadora apresenta as suas sinceras desculpas pelo sucedido, comprometendo-se a não mais violar qualquer dever laboral ou regulamentar da empresa.*

**1.4.22.** *Em seu abono deverá ainda ser devidamente valorada a ausência de antecedentes disciplinares, termos em que se requer que, ponderadas as circunstâncias referidas, não lhe seja aplicada a sanção de despedimento com justa causa”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida

nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *“presume-se feito sem justa causa”*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Em face das acusações de que é alvo a trabalhadora arguida na nota de culpa e no aditamento à nota de culpa e perante os depoimentos constantes dos dezassete autos de declarações contantes do presente processo disciplinar, parece provar-se o seguinte:
- 2.3.1.** Que a trabalhadora arguida terá aceite a pintura por cima de uma reparação defeituosa de um painel, que foi para a sucata.
- 2.3.2.** Que a trabalhadora arguida terá referido à colega ..., quando pela mesma foi interpelada sobre um suposto problema verificado no hi-lite, que o desapertasse um bocadinho.
- 2.3.3.** Que a trabalhadora arguida, labora na empresa, há mais de 4 anos, sem qualquer antecedente disciplinar que compreendeu o erro dos seus comportamentos, que apenas se deveram a circunstâncias difíceis da sua vida pessoal.

- 2.3.4. Que não ficaram demonstradas as consequências gravosas dos comportamentos da arguida.
- 2.4. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa e do aditamento à nota de culpa e os depoimentos das testemunhas inquiridas, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.5. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da trabalhadora arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.