

PARECER N.º 52/CITE/2026

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 7848-FH/2025

I – Objeto

- 1.1. Em **29/12/2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadora pertencente ao quadro pessoal daquela entidade.
- 1.2. Em **09/12/2025**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora ... supra indicada, porquanto é mãe de uma criança com 3 meses idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora solicita a elaboração de um horário de trabalho compreendido entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira e aos sábados das 09h00 às 13h15, bem como fixação de um dia de descanso semanal um sábado de 15 em 15 dias.
- 1.3. Em **18/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa do pedido de horário flexível conforme acima descrito. Como fundamento, a entidade empregadora indica o seguinte:

“1. Horário flexível solicitado

O horário atual da empresa foi acordado com V. Exa., no momento da contratação, compreendendo trabalho de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h00 e as 20h00, e sábados de 15 em 15 dias, totalizando 40 horas semanais distribuídas por turnos.

Como é do seu conhecimento, a ...funciona de segunda a sexta-feira das 09h00 às 20h00 e ao sábado das 09h00 às 13h00. A equipa integra atualmente 6 assistentes dentárias, todas organizadas em regime de turnos, sendo que pelo menos duas outras trabalhadoras têm igualmente filhos menores de 12 anos.

O horário fixo que V. Exa. solicita (com saída diária às 18h00, mantendo os sábados intercalados) inviabilizaria a sua presença nos turnos do final do dia, que são essenciais ao funcionamento da clínica, e comprometeria a capacidade de a empresa assegurar a cobertura dos turnos compreendidos entre as 18h00 e as 20h00. Tal alteração teria impacto imediato na organização dos turnos e comprometeria a capacidade de resposta no período final do dia, que regista elevada procura por parte dos utentes.

Acresce que, a alteração permanente requerida poderia gerar desigualdades em relação às restantes trabalhadoras, suas colegas, com filhos menores, considerando o risco de compromisso operacional em relação às demais trabalhadoras que também têm filhos menores, não sendo, por isso, a sua proposta viável em termos de organização da equipa por turnos.

Assim, conforme disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, o horário solicitado não é exequível e não pode ser aceite, por representar prejuízo sério para o normal funcionamento da empresa.

Não obstante, a empresa manifesta total disponibilidade para apresentar uma solução equilibrada, legal e compatível com a organização dos turnos. Nesse sentido, propomos o seguinte horário flexível a ser cumprido até aos 12 anos da sua filha menor, num regime normal de 40 horas semanais:

- Semana 1: Segunda a sexta-feira das 09h00 às 18h00, com intervalo de almoço das 13h00 às 14h00.*
- Semana 2: Segunda a sexta-feira das 11h48 às 20h00, com intervalo de almoço das 13h00 às 14h00 e sábado das 09h00 às 13h00.*

2. Horário durante o período de amamentação

Atendendo ao direito a 2 horas de dispensa diária para a amamentação, previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho, e visando conciliar a proteção da maternidade com as necessidades organizativas, propomos a redução horária nos seguintes moldes:

- Semana 1: Segunda a sexta-feira das 09h00 às 15h12, com 1 hora de almoço e sábado das 09h00 às 13h00;*
- Semana 2: Segunda a sexta-feira das 13h00 às 20h00, com 1 hora para refeição dentro do turno.*

Creemos que esta solução respeita integralmente o seu direito à dispensa para amamentação, assegurando simultaneamente a continuidade dos turnos necessários ao funcionamento da Clínica. (...)

- 1.4.** Em **22/12/2025**, a trabalhadora apresentou apreciação sobre a intenção de recusa, mediante o qual reitera o solicitado no requerimento inicial e acrescenta o seguinte:

“A organização proposta pela empresa não respeita este modelo legal padrão, nem assegura de forma efetiva a finalidade do direito à amamentação, não podendo ser este reduzido a um mero cumprimento formal.”

II – Enquadramento Jurídico

- 2.1.** Ao abrigo da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE é a entidade responsável por emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

- 2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.3.** 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”.
- 2.4.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5.** 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”.
- 2.6.** No plano do Direito Nacional, a Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, estabelece como garantia da realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho e, condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade

profissional” e, no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, está consagrado que “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.7.** Em concretização da Lei Fundamental, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.8.** Por outro lado, do Código de Trabalho constam mecanismos que permitem aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente, nos termos do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.9.** O horário flexível permite ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. n.º 2 do artigo 56.º do CT). Por sua vez, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, a entidade empregadora deve elaborar o horário considerando o seguinte:
- “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.”*
- 2.10.** O/A trabalhador/a em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (cf. n.º 4 do artigo 56.º do CT).

- 2.11.** Sobre o processo de autorização do regime de horário flexível, dispõe o artigo 57.º do CT que o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares deve apresentar requerimento, por escrito, junto da entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias. No respetivo requerimento, deve indicar o horário que pretende realizar com respeito ao período normal de trabalho e a indicação o prazo previsto do uso desse horário, acompanhado de declaração de que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cf. n.º 3 do artigo 57.º do CT). Em caso de recusa, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.13.** A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.14.** Ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do CT, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.
- 2.15.** A falta do pedido de parecer prévio à CITE determina a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Por outro lado, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cf. n.º 7 do artigo 57.º do CT).
- *****
- 2.17.** No caso em análise, a trabalhadora solicita regime de flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, propondo a elaboração de um horário de trabalho a partir das 09h00 e termo até às 18h00, de segunda a sexta-feira, e das 09h00 às 13h15 ao sábado.
- 2.18.** Como fundamento, a trabalhadora declara ser mãe de uma criança de 3 meses e 3 semanas, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e pretende realizar o horário descrito no ponto anterior até a criança completar 12 anos de idade.
- 2.19.** Sobre o pedido como acima descrito, cumpre indicar que esta Comissão tem entendido ser

enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou 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.

- 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 ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.21.** Face ao exposto e, considerando que a trabalhadora vem propor a elaboração de horário de trabalho numa amplitude horária de 10 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo da prática da empresa em atribuir folga fixa ao sábado de 15 em 15 dias, o pedido está conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.22.** A trabalhadora também declara que pretende gozar dispensa para a aleitação no período compreendido entre as 16h00 às 18h00 ou, no caso de não ser possível juntar as duas horas de dispensa, pretende gozar 1 hora no início, das 09h00/10h00 e no termo do meu período de trabalho das 17h00/18h00.
- 2.23.** Relativamente ao direito de dispensa para aleitação, o mesmo está consagrado no artigo 47.º do CT, segundo o qual, qualquer um dos progenitores, desde que ambos exerçam atividade profissional, têm direito a dispensa de trabalho para o efeito, até a criança perfazer um ano de idade.
- 2.24.** A dispensa diária para aleitação é considerada como prestação efetiva de trabalho, ou seja, não implica perda de remuneração e é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Ou seja, no presente caso, para que a redução de duas horas tenha lugar de modo cumulativo no final da jornada laboral, é necessário o acordo com a entidade empregadora.

- 2.25.** Cumpra referir que o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos. Por isso, a trabalhadora pode exercer o respetivo direito de dispensa para aleitação, bem como exercer funções em regime de flexibilidade de horário. Os dois regimes não são incompatíveis entre si.
- 2.26.** Conhecido o horário requerido pela trabalhadora, segue a análise da fundamentação que acompanha a comunicação de intenção de recusa por parte da entidade empregadora, visto ser este o documento que deve explicar de forma clara que o horário está a ser recusado por motivos imperiosos de funcionamento ao serviço ou impossibilidade de substituição da trabalhadora, sendo esta indispensável.
- 2.27.** No âmbito da fundamentação da comunicação de intenção de recusa, a entidade empregadora explica que foi acordado com a trabalhadora horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, entre as 09h00 e as 20h00, e sábados de 15 em 15 dias, totalizando 40 horas semanais por turnos. Acrescenta que a equipa integra 6 assistentes dentárias, sendo que duas trabalhadoras têm igualmente filhos menores de 12 anos.
- 2.28.** Por outro lado, acrescentam que o horário não pode ser aceite por representar prejuízo sério para o normal funcionamento da empresa, alegando que a falta da presença da trabalhadora requerente nos turnos do final do dia comprometeria a capacidade da empresa assegurar a cobertura dos turnos e comprometeria a capacidade de resposta no período final do dia, que regista elevada procura por parte dos utentes.
- 2.29.** A entidade empregadora vem apresentar uma contraproposta, com alternância de turnos de semana a semana, nos seguintes termos: na semana 1, tem o horário de segunda a sexta-feira das 09h00 às 18h00, com intervalo de almoço das 13h00 às 14h00 e na semana 2, teria um horário de segunda a sexta-feira das 11h48 às 20h00, com intervalo de almoço das 13h00 às 14h00 e sábado das 09h00 às 13h00.

Vejamos,

- 2.30.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a

trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.31.** Ainda, sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. 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”.*
- 2.32.** Analisados os argumentos do empregador, o mesmo cinge-se a alegações genéricas, indicando que a autorização do horário flexível conforme acima descrito conduziria a constrangimentos no funcionamento do serviço entre as 18h00 e as 20h00, mas não o demonstra de forma concreta. Aliás, indica que a equipa é composta por mais 5 assistentes dentárias, sem ser possível verificar como é que o período das 18h00 às 20h00 deixa de ser assegurado devido à ausência da trabalhadora requerente.
- 2.33.** A entidade empregadora também entende que a alteração permanente de horário poderá gerar desigualdades entre trabalhadoras que também têm filhos menores. No entanto, sublinha-se que o horário flexível, previsto no artigo 56.º do CT, é um direito que assiste a todos/as trabalhadores/as progenitores de crianças menores de 12 anos ou, independentemente da idade de criança com deficiência ou doença crónica. O legislador prevê este mecanismo legal para possibilitar que os/as trabalhadores/as, que têm a seu cargo crianças que necessitam de cuidados mais próximos, assegurar a organização do respetivo tempo de trabalho de modo a respeitar a conciliação entre a vida familiar e profissional.
- 2.34.** Assim, não pode ser admitido como fundamento de recusa da atribuição do horário flexível, um

eventual tratamento desigualitário pois a trabalhadora aqui requerente, ao solicitar horário flexível, está a desencadear um procedimento para que lhe seja atribuído um direito para o qual reúne os requisitos necessários ao seu exercício.

- 2.35.** Por fim, sobre a proposta realizada pela entidade empregadora sobre a dispensa para aleitação, alertamos para o disposto no artigo 48.º do CT, que para efeito de dispensa para a aleitação, basta à trabalhadora comunicar com a antecedência de 10 dias os períodos em que pretende a dispensa, em conformidade com o artigo 47.º do CT (*vide* ponto 2.24) acompanhada da seguinte documentação: documento em que conste a decisão de ambos progenitores de que a mãe fica responsável pela aleitação da criança, comprovativo de que o outro progenitor exerce atividade profissional.
- 2.36.** Em suma, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.37.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – Conclusão

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Sem prejuízo do acima indicado, o empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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.

IV - A CITE informa que:

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56º do Código do Trabalho (cf. artigo 212º do CT).
- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 28 DE JANEIRO DE 2026
COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP),
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO DE PORTUGAL (CTP)**