

## PARECER N.º 86/CITE/2016

**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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 324 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu a 19.02.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ...
- 1.2.** O novo pedido apresentado pela trabalhadora, foi rececionado no ... a 19.01.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:
- “Exmos. Senhores,*
- Após atenta leitura do parecer que foi enviado pela CITE e de consulta Jurídica ao meu Advogado, cumpre-me elencar os factos deste meu processo:*
- i) em 18 de maio de 2015 requeri a V. Exas. a prática de horário flexível, atendendo às minhas responsabilidades familiares;*
  - ii) em 10 de julho de 2015 foi-me autorizada formalmente o horário solicitado até ao final daquele ano (2015);*
  - iii) em 13 de novembro de 2015, voltei a proceder a novo requerimento atendendo a que a autorização obtida era válida apenas até ao final do ano de 2015;*
  - iv) no dia 3 de dezembro de 2015, fui notificada do indeferimento da minha solicitação e as bases, alegadamente, justificativas daquele indeferimento ;*
  - v) no dia 7 de dezembro de 2015, dirigi carta ao Serviço de Recursos Humanos do ..., com apresentação dos factos e respetivo argumentário jurídico e formal sobre a*

*minha discordância em relação à notificação que me fora enviada em 3 de dezembro pp. Entretanto, informei que o horário solicitado seriam as “manhãs”, uma vez que V. Exas. conheciam, ou deviam conhecer, o horário exato e concreto que eu praticava às data;*

*vi) no dia 11 de dezembro de 2015 o requerimento por mim apresentado foi enviado à CITE (...);*

*vii) no dia 7 de janeiro de 2016 (data da comunicação) recebo parecer prévio da CITE (...).*

*Face aos factos acima apresentados, aos documentos probatórios em minha posse, entende o MI advogado, haver matéria de facto e de Direito para que V. Exas. entendam reavaliar o meu processo e consultem toda a documentação e correspondência entretanto trocada, para que este mesmo processo tenha um desfecho lógico e que permita às duas partes continuarem a dedicarem-se ao que de melhor fazem pela saúde dos Portugueses, sem que haja necessidade de quaisquer processos que, clara e inequivocamente, no nosso entendimento, se apresentam a nosso favor e com prejuízos já a reclamar, uma vez que, como saberão, neste mês já trabalhei alguns fins de semana.*

*Em concreto, o horário pretendido, para que não restem quaisquer dúvidas, é de Segunda-feira a Sexta-feira das 08:00h às 16:00h (atendendo ao facto de que a carga horária em vigor são as 40 horas semanais). Adianto a minha disponibilidade para uma transferência para um serviço onde este horário seja mais acomodável e tenha menor impacto para este ...*

*Agradeço a vossa diligência na reavaliação urgente deste meu requerimento e a solicitação de qualquer informação concreta que vise enquadrar e documentar cabalmente toda a justificação formal deste meu requerimento.”*

- 1.3.** A intenção de recusa notificada a 08.02.2016, compõe-se do que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*“(…)*

*1 -A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... vem, novamente, solicitar horário flexível, para poder acompanhar e dar apoio à*

*sua filha, com 6 anos de idade, e com os fundamentos invocados nos docs. n.ºs 1 a 3, que se juntam.*

*(...)*

*4 -Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “(...) Em relação à exposição novamente apresentada pela Sra. Enf. ..., cumpra-me informar que desde o parecer n.º 3/CITE/2016 de 18 de janeiro de recusa de horário pretendido, o Serviço de CCT apresenta dificuldades acrescidas desde essa data, como se poder comprovar pelo fundamento da Sra. Enf. Chefe.*

*Saliento que o serviço de CCT é constituído por três setores, um BO, um Internamento e duas UCI, com uma lotação de 19 camas mais 13 camas respetivamente. A equipa de Enfermagem assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pós-operatório submetidos a cirurgia programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano e para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-9, T-7 e N-7, nos dias úteis e de M-8, T-7 e N-7, nos dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência.*

*Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de CCT demonstram que a Sra. Enf em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de cirurgias. Estes fatores levam ao aumento das listas de espera cirúrgica e ao recurso a cirurgia adicional.*

*Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas. Pelo que reitero proposta de recusa do horário pretendido.” (cfr. doc. 9, que se junta).*

*(...)*

## *II - Conclusão*

*1 - Analisando o requerimento apresentado a trabalhadora declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação;*

*2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite constitui um sério prejuízo para este ...*

*(...)*

*5 - Acresce informar que existem 86 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

*6 - Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste ...*

*7 - Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1823 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*

*8- O ..., como a generalidade dos estabelecimentos ..., funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

*9 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ... e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

*10 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

*11-Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

*12 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

*13 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de*

*sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

*14 - Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...”*

- 1.3.** Do processo remetido à CITE consta apreciação trabalhadora, enviada pelo mandatário e recebida no ... a 16.02.2016, nos seguintes termos:

*“Exmo Senhor Diretor do Serviço de Recursos Humanos do ...,  
..., tendo recebido a V. comunicação com o n.º melhor identificado no assunto em referência, não se conformando com o teor do mesmo, vem pelo presente, expor e requerer o seguinte:*

*Após a leitura atenta de toda a documentação instrutória, fácil será concluir que assiste à requerente, nos termos legais, já amplamente demonstrados, o direito a que lhe seja reconhecido por parte da entidade patronal, à execução do seu trabalho em horário flexível.*

*Por motivos de economia processual, resumidamente, do processo instrutor, resulta amplamente demonstrado que a Enfermeira ..., carece de uma extrema necessidade de apoiar a sua filha menor em horário pós-escolar.*

*Para o efeito, requereu que a partir do dia 1 de janeiro de 2016, as tarefas profissionais que lhe são confiadas, fossem executadas de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 horas às 16:00 horas, conforme até aquela data lhe havia sido deferido por esta ..., respeitando-se, naturalmente, a carga horária atualmente em vigor de 40 horas de trabalho semanais.*

*Vejamos:*

*A requerente, não quer imiscuir-se da execução do trabalho que lhe é confiado e que executa com o brio, assiduidade e com o profissionalismo que lhe é exigido.*

*Na verdade, a Requerente o que pretende é prestar o apoio necessário à sua família, neste caso concreto à sua filha menor, que em horário pós escolar não tem com quem ficar.*

*Bem sabemos que muitos são os casos em que os familiares mais diretos resolvem estes assuntos, contudo, neste particular, por motivos de doença e idade avançada, tal faculdade não está ao dispor da requerente.*

*Por outro lado, no que toca a horários noturnos, não pode contar com o marido, uma vez que, o mesmo tem uma profissão que não permite estar em casa todas as noites.*

*Apresentadas todas estas dificuldades e mormente, o facto de não serem pessoas que possam pagar extras, face aos reduzidos rendimentos, outra não poderá ser a solução.*

*A bem da verdade, não poderemos olhar, neste particular apenas às necessidades do serviço onde executa o seu trabalho, mas também, a todas as vicissitudes que poderão ocorrer caso o presente requerimento não seja deferido. O indeferimento causará um transtorno de tal ordem na vida da requerente, que seriamente poderá afetar a perfeita execução das tarefas que lhe são confiadas.*

*A convivência pacífica entre a vida pessoal e a vida profissional é o princípio “maior” que a Lei pretende salvaguardar.*

*(...)*

*A Enfermeira ..., solicitou que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha menor de doze anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período, até que a menor atinja os doze anos, com o seguinte horário de trabalho: De segunda-feira a sexta-feira das 08:00 horas às 16 horas, horário que cumpre desde pelo menos o mês de julho de 2015, altura em que a menor passou a frequentar o 1.º ano de escolaridade, sendo assim o mesmo do pleno conhecimento da entidade patronal.*

*(...)*

*Por outro lado, analisando os desideratos legais, importa por último, considerar que o empregador indefere o pedido da requerente, atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora,*

*indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram os cuidados de saúde do ...*

*Este argumento, é no entendimento da requerente, vazio de qualquer conteúdo, uma vez que, (i) pretende executar as suas funções em prol dos utentes, (ii) o ... desde que lhe foi reconhecida flexibilidade de horário (julho de 2015), tem conseguido organizar os trabalhos entre todos os profissionais, (iii) não é intenção da requerente que exista qualquer substituição.*

*Compara-se em documentos anteriores, como direitos em confronto, a compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física, o que, nunca foi motivo de objeção, uma vez que existirá sempre um profissional de saúde disponível.*

*Por fim, devem prevalecer a realidade material dos factos, sobre todas as formalidades que inicialmente se poderiam apontar ao pedido apresentado pela requerente, as quais, nesta sede já se encontram devidamente esclarecidas em tudo quanto toca aos horários pretendidos.*

*(...)*

*Nestes termos e nos demais de Direito, requer-se a V. Exa. que se digne autorizar a manutenção do seu horário de trabalho em vigor, no regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, compreendido entre as 08:00 horas e as 16:00 horas com os fundamentos seguintes:*

*1) – A requerente é mãe de uma filha menor (...), de 6 anos de idade, o qual atenta à sua idade e características pessoais e educativas, carece do seu acompanhamento pessoal, pelo maior tempo possível, por forma a lhe possibilitar o seu desenvolvimento da forma mais equilibrada possível.*

*2) A concessão à requerente do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, só deverá ser denegada em caso de manifesta impossibilidade para o normal funcionamento dos serviços, pelo que, à parte essa situação excepcional, que não se verifica no caso presente, constitui um imperativo constitucional e legal de Proteção à maternidade, à família e aos menores, a que, por maioria de razão, atenta a sua natureza e atribuições, não pode ficar indiferente.*

*Na verdade,*

3) A concessão de um regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares à Requerente não colide com o interesse do Serviço, nem causa o menor prejuízo ou inconveniente ao mesmo, porque a Requerente não só cumpre escrupulosamente o referido horário, como também sempre assegurou, e continua a assegurar, o trabalho da Equipa. Aliás, é devido ao referido horário que a Requerente pode atender utentes na hora do almoço, entre as 12.30h e as 14h, as únicas em que muitos deles podem acorrer aos Serviços.

4) A eventual não manutenção de tal regime – para além de violar, sem fundamento, os direitos e garantias da requerente como mãe, assegurados pelas disposições legais supra referidas, constituiria grave prejuízo para a estabilidade psicológica e bem estar do menor, atendendo ao seu horário escolar (de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> f das 9h00, às 17h00), sendo a única familiar disponível para a acompanhar a partir desta hora e na medida em que a função materna, com especial incidência nas vertentes afetiva e educativa, nunca poderá ser substituída por terceiros dependentes de uma relação meramente pecuniária.

5) A Requerente aceita a transferência para outro serviço, mesmo que diferente daquele onde atualmente exerce as suas funções.

Por tudo quanto fica exposto, requer-se a V. Exa., em sede de reavaliação, a emissão de Decisão Final, de conteúdo resulte o deferimento do ora peticionado pela Requerente.”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece 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.”



- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do art. 57º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias

subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou, agora, à entidade empregadora um horário de trabalho flexível *“de Segunda-feira a Sexta-feira das 08:00h às 16:00h”*.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta 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, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.9.** Assim, diga-se que a entidade empregadora não apresentou razões que demonstrem exigências imperiosas do seu funcionamento, nem se verifica objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados com a autorização do horário pretendido por aquela trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis naquele serviço em concreto.
- 2.10.** Neste âmbito, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, designadamente no âmbito do horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.
- 2.11.** Todavia, refira-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 proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 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 ...
- 3.2.** 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS DA CIP (CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL), CAP (CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL), CTP (CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGÊS) E CCP (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL).**