

PARECER N.º 436/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1169-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.07.2017, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Ajudante de Ação Direta de 1º, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Horário flexível – ..., – Intenção de Recusa

Solicitamos a V.Exª um parecer prévio sobre o assunto em referência e do qual anexamos todos os documentos do processo.

Temos a referir que esta Instituição, financeiramente não comporta novas admissões, o que teria que acontecer para assegurar as 24 horas de funcionamento do Lar.”

1.1.1 Em 03.07.2017, a trabalhadora, através de mandatário, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Horário flexível de trabalhador

m/cliente: ...,

Exmº Sr.:

Fui procurado por esta m/cliente no sentido de junto da Direção a que V.ex^a preside ser o respetivo horário de trabalho fixado de harmonia do contido no artº 56º do Código do Trabalho (horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares)

A D. ..., cujo zelo e empenho nas suas funções é há muito merecedora do maior realce e apreço, aspeto que suponho essa Direção também partilha, tem em acatamento de ordens transmitidas ficado sujeita a cumprir horários muito desconformes com as suas responsabilidades familiares.

Efetivamente a referida trabalhadora é mãe da menor ..., nascida em .../02/2012 e está a seu cargo o exercício da responsabilidade parental por decisão transitada em julgado do Tribunal de Família e Menores e de Comarca de

Perante o teor do apontado dispositivo legal sugiro para beneficiar da flexibilidade que pretende lhe sejam atribuídos horários compreendidos entre as 7 e as 15 h. ou depois das 10,50 h. até às 16,50 h., procedendo essa entidade à adoção dos horários de serviço até agora em vigor aos períodos acima indicados.

Para comprovação do acima referido junto:

a) Cópia certificada da ata de conferência de pais relativa à regulação das responsabilidades parentais em causa (doc. 1 c/3 fls.)

b) Cópia certificada de certidão de nascimento (doc. 2 c/2 fls.)

c) Cópia certificada de procuração conferida ao aqui subscritor para comprovar a legitimidade da m/representação."

1.1.2. Em 13/07/2017, a entidade empregadora comunicou ao mandatário da trabalhadora a sua decisão, que este recebeu em 17.07.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Assunto: Horário flexível - trabalhadora ... - Intenção de recusa

Ex.mo Sr. Dr.

Na qualidade de mandatário da trabalhadora ..., vimos comunicar que é intenção recusar a pretensão da aplicação de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

- 1- A nossa instituição é uma ... que na sua essência dá apoio social a crianças e idosos, tendo como tal a valência de ..., à qual está afeta a trabalhadora, tendo sido contratada como ajudante de ação direta.*
- 2- No âmbito da nossa atividade, a respetiva valência de ..., presta serviços e estamos abertos 24 horas sobre 24 horas, todos os dias do ano.*
- 3- Daí que organização dos tempos de trabalho seja efetuada por recurso ao trabalho por turnos e de forma rotativa,*
- 4- A presente trabalhadora, aquando da sua contratação estava ciente de que esta era a forma de organização de trabalho, atenta a natureza a atividade prestada por nós, sendo que inclusivamente conforme se verifica da cláusula 4ª do seu contrato de trabalho foi estipulado que "a segunda outorgante prestará o seu trabalho na sede da primeira outorgante, sendo que compreenderá 37 horas semanais de trabalho em regime de trabalho por turnos preferencialmente noites"*
- 5- Pelo que a própria trabalhadora aceita que o seu trabalho seja essencialmente prestado até no período noturno,*
- 6- Sendo que à data da contratação, 6 de janeiro de 2014, a trabalhadora já sabia que tinha a seu cargo exclusivo uma filha menor, dado que a regulação das responsabilidades parentais foi estipulada em 5 de março de 2013,*
- 7- E ainda assim, a trabalhadora aceitou a prestação do trabalho em causa.*

- 8- Acresce que a instituição tem a prestar trabalho, dentro da mesma categoria profissional da presente trabalhadora, quinze trabalhadoras, sendo que nove delas têm filhos menores de 12 anos.
- 9- Ou seja, mais de metade das trabalhadoras inerentes ao serviço com as presentes funções, estão em condições idênticas, e como tal com direito a também elas verem a pretensão de aplicação de horário flexível, o que torna o funcionamento da instituição incomportável, em primeiro lugar porque levaria a sobrecarregar o horários das restantes seis funcionárias com turnos no período da tarde e noturno, e em segundo lugar, mesmo que assim acontecesse as mesmas são insuficientes assegurarem o restante período de funcionamento da instituição.
- 10- A conceder-se tal pretensão, teria de o conceder a todos os trabalhadores em condições idênticas sob pena de violar o princípio constitucional da igualdade,
- 11- E teria a instituição de contratar novos funcionários de forma a assegurar o funcionamento no período vespertino e noturno, o que é impossível face às condições económico/financeiras existentes na nossa instituição.
- 12- Assim, face ao atrás descrito, necessariamente a nossa instituição de recusar a pretensão da trabalhadora ..., de aplicação de horário flexível.

O Presidente da Direção"

- 1.1.3.** Em 24.07.2017, a trabalhadora, através de mandatário, apresentou a sua apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Horário flexível

Exmº Sr.:

Em m/poder a v/informação acima referida tomando nota da posição adotada. De acordo com o legalmente previsto tratarei de acionar oportunamente a tramitação apropriada, rejeitando naturalmente os argumentos invocados.

Sem outro motivo,

O Advogado”.

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia da Regulação das Responsabilidades Parentais – Ata de Conferência de Pais; Cópia de Assento de Nascimento; Procuração forense; Certidão - Conferência de fotocópia; Cópia do contrato de trabalho; Mapas de horários de trabalho; Comprovativos de envio e receção de documentos.

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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e*

mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres" (Considerando 8.), de "tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres" (Considerando 12), e de garantir que "o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

2.5. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

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

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

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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;

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho: *"Ihe sejam atribuídos horários compreendidos entre as 7 e as 15 h. ou depois das 10,50 h. até às 16,50 h., procedendo essa entidade à adoção dos horários de serviço até agora em vigor aos períodos acima indicados."*

2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

-“A presente trabalhadora, aquando da sua contratação estava ciente de que esta era a forma de organização de trabalho, atenta a natureza a atividade prestada por nós, sendo que inclusivamente conforme se verifica da cláusula 4ª do seu contrato de trabalho foi estipulado que “a segunda outorgante prestará o seu trabalho na sede da primeira outorgante, sendo que compreenderá 37 horas semanais de trabalho em regime de trabalho por turnos preferencialmente noites”;

-“Acresce que a instituição tem a prestar trabalho, dentro da mesma categoria profissional da presente trabalhadora, quinze trabalhadoras, sendo que nove delas têm filhos menores de 12 anos.”;

-“Ou seja, mais de metade das trabalhadoras inerentes ao serviço com as presentes funções, estão em condições idênticas, e como tal com direito a também elas verem a pretensão de aplicação de horário flexível, o que torna o funcionamento da instituição incomportável, em primeiro lugar porque levaria a sobrecarregar o horários das restantes seis funcionárias com turnos no período da tarde e noturno, e em segundo lugar, mesmo que assim acontecesse as mesmas são insuficientes assegurarem o restante período de funcionamento da instituição.”;

-“A conceder-se tal pretensão, teria de o conceder a todos os trabalhadores em condições idênticas sob pena de violar o princípio constitucional da igualdade,”;

-“E teria a instituição de contratar novos funcionários de forma a assegurar o funcionamento no período vespertino e noturno, o que é impossível face às condições económico/financeiras existentes na nossa instituição.”.

2.11. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora, através de mandatário, rejeitou os argumentos invocados.

- 2.12. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}
- 2.13. Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecer-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15.** De acordo o contrato de trabalho junto ao processo a trabalhadora tem um período normal de trabalho semanal de 37 horas, em regime de turnos, preferencialmente noites.
- 2.16.** De acordo com os mapas de horários de trabalho, encontra-se previsto o horário 7.00h-15.00h, com uma amplitude de 8 horas/dia e, ainda outros horários com amplitudes diárias diversas. O horário M1: 7.00h-15.00h é atribuído à trabalhadora requerente e é compatível com a amplitude por si solicitada no pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.17.** Analisada a intenção de recusa, não se retiram dos argumentos aí aduzidos quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a atribuição do horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, atendendo a que o contrato de trabalho da trabalhadora não determina um horário único mas a prestação de trabalho por turnos, assim como não se retiram outras exigências legais ou contratuais que impossibilitem o empregador de distribuir pela equipa das quinze trabalhadoras, com a mesma categoria profissional da trabalhadora requerente, todos os horários que necessariamente deverão ser assegurados.
- 2.18.** Embora, seja alegada a existência de nove trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos e a necessidade de tratamento igual para todas essas trabalhadoras, importa esclarecer que esta Comissão entende que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de*

uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”⁵

- 2.18.1.** Diga-se, ainda, que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁶
- 2.19.** Neste sentido e uma vez que não resultam clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento da valência ... onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada.
- 2.20.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem

⁵ Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

⁶ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que:
“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da valência ..., onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.