

PARECER N.º 519/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 1375-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.09.2017, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no, S.A., conforme, sucintamente, se transcreve "*Sirvo-me da presente, nos termos e para os efeitos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para remeter o processo respeitante ao pedido de horário flexível apresentado pela nossa trabalhadora ..., constituído pelos seguintes documentos, os quais seguem em anexo à presente missiva: a) Cópia do pedido apresentado pela trabalhadora; b) Cópia da missiva respeitante ao fundamento da intenção de recusa; c) Cópia da missiva de apreciação da trabalhadora. Neste contexto, solicitamos a V. Exa. que se digne a emitir o respectivo parecer quanto ao processo em apreço*".

1.1.1 Em 03.08.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: "*Nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, venho pelo presente solicitar o pedido de um horário de trabalho que me permita entrar às 8horas e sair até às 18h30 de segunda a sexta-feira. Este meu pedido deve-se ao facto de ter um filho menor de 12 anos de idade, nascido em .../02/2015, a quem tenho de prestar assistência. Para este efeito, declaro, sob compromisso de honra que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que a meu marido, o pai, tem uma atividade profissional que não lhe permite fazer o acompanhamento ao nosso filho, pois ele trabalha por turnos rotativos incluindo sábados, domingos e feriados, não tendo também ele disponibilidade para ir buscar o nosso filho ao infantário que tem um período de abertura das 7h30 e as 19h00. Mais informo que este requerimento é solicitado pelo período até a criança completar os 12 anos. Junto*

declaração Junta de Freguesia, declaração da Entidade Patronal do pai e declaração do infantiário”..

- 1.1.2. Em 21.08.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 23.08.2017, conforme sucintamente se transcreve:

“Acusamos a recepção da sua missiva datada de 03 de Agosto de 2017, recepcionada no dia 04 de Agosto de 2017, na qual solicita, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a passagem ao regime de horário de trabalho flexível. Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 57 do Código do Trabalho, vimos transmitir o seguinte: a) Como é do conhecimento e prática geral, a procura por partes dos consumidores dos super e ... é de considerável intensidade no período respeitante ao fim do dia/noite e aos fins-de-semana. b) Com efeito, este é o período de tempo em que efectivamente os consumidores têm uma maior disponibilidade para se dirigirem às superfícies comerciais. c) Assim, a procura intensifica-se entre as 19h00 e as 22/23 (hora de encerramento do estabelecimento), bem como aos sábados e domingos durante todo o dia, d) O período compreendido entre as 09 (horário de abertura) e as 19h00 é, então, de menor fluxo, sendo o nível de vendas aí realizadas bastante inferior ao alcançado ao fim do dia/noite ou ao fim de semana. e) Por conseguinte, constatamos que o período de presença indicado por V. Exa. no requerimento de horário flexível coincide precisamente com os períodos de menor afluência de clientes, uma vez que, como referido, estes optam por recorrer às superfícies comerciais ao final do dia/noite e aos fins-de-semana. f) Assim, o período indicado por V. Exa. coincide com as maiores horas de procura e nas quais a Entidade Empregadora tem maior necessidade da sua prestação de trabalho. g) A sua integração exclusiva em horários onde não existe procura ou em que a procura é muito baixa, coloca em causa satisfação das necessidades da Entidade Empregadora em fazer face ao aumento da procura no período respeitante ao fim do dia/noite e fins-de-semana. h) Ora, sendo tão baixa a procura pelos clientes no período que indica, não é viável ou sustentável a alocação de V. Exa. somente àquele horário, uma vez que tal determinaria, também, a existência de muitas horas sem prestar qualquer trabalho, na medida em que, quando V. Exa. não está a realizar os serviços de ... não tem outro

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

trabalho para desempenhar. Situação que iria criar prejuízos sérios ao nível da rentabilidade desta empresa. i) Além do mais, e uma vez que existem muitas outras trabalhadoras com filhos menores de 12 (doze) anos e que, por esse motivo, também irão requerer, com elevado grau de probabilidade, a sujeição a um pedido de horário flexível, a prática dos horários pretendidos compromete a capacidade de resposta da Entidade Empregadora perante os seus clientes, correndo-se mesmo o risco de existirem períodos sem funcionários para laborar.

Por fim, não se pode deixar de referir que a Entidade Empregadora tem horários rotativos, os quais permitem atribuir aos colaboradores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Pelo exposto, as alterações ao horário de trabalho solicitadas por V. Exa., acarretam graves inconvenientes para o normal funcionamento da Entidade Empregadora, uma vez que existe o risco de esta não dispor de trabalhadores suficientes para fazer face à procura dos clientes logrado no período do final do dia e da noite, bem como no período de fim-de-semana. Com efeito, a Entidade Empregadora não tem forma de tornear a procura nestes períodos, pois não pode obrigar os clientes a deslocarem-se à superfície comercial em horários diferentes.

Além disso, a prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura, teria como consequência a perda de receitas, a afectação da imagem e da reputação da Entidade Empregadora. Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é a sua intenção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.

- 1.1.2** *Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 23/08/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 28/08/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 25.08.2017, conforme sucintamente transcreve: “Acuso a receção da V. Exas datada de 21 de Agosto de 2017 e recebida a 23 de Agosto de 2017, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte: “Requeri a flexibilidade do horário nos termos legais já expressamente referidos na carta que enviei a V.^a Exa. em 3 de Agosto de 2017 por ser mãe de uma filha menor de 2 anos que necessita do meu apoio, acompanhamento e*

assistência, e pelo meu marido a desempenhar tarefas e funções na Empresa ..., SA com horários rotativos e por turnos, conforme documentação enviada. Solicitei a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições; A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor que se encontra com o problema de saúde que tem que ter um acompanhamento da minha parte para que possa criar rotinas conforme podem verificar na declaração médica que junto envio. Há razoabilidade e proporcionalidade quer no meu pedido quer na sua aplicação tendo em conta a moldura de horário de trabalho por mim apresentado e a especificidade do meu pedido e as tarefas que exerço nomeadamente nos caixas (desde 5 de Agosto de 2017) e como bem sabem eu exercia funções na .. e sempre houve acerto de horários com os do meu marido para podermos conciliar a vida familiar com a da empresa, quanto às horas com menos afluência na loja desde 7 de Agosto de 2017 que além do trabalho nos caixas faço reposição no Embora existam trabalhadoras com filhos menores o certo é que fui a única que requerer a flexibilidade do horário de trabalho, ao abrigo do regime de parentalidade para assistência, acompanhamento e apoio da minha filha menor porque necessito de recorrer aos mecanismos legais para a proteger. A loja tem cerca de 18 trabalhadores a exercerem funções no caixa conforme podem verificar nos horários de Agosto e Setembro que junto envio, tem todas as condições de poderem flexibilizar o meu horário de trabalho nos termos pedidos, sem pôr em causa o funcionamento da loja e o atendimento dos clientes. As razões que invoco visam poder ir levar e buscar a minha filha ao infantário e dar-lhe o devido acompanhamento, Quanto ao meu pedido para fim de semana inicialmente tinha o apoio de um familiar que deixou de poder ajudar por questões de saúde. Face ao exposto, solicito que seja revista a Vossa posição relativamente ao meu pedido de flexibilidade e que me seja concedido o meu pedido inicial.

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego

público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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;
- 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/às trabalhadores/as 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

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

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 um filho menor de 2 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, trabalha como ..., desde agosto de presente ano, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: " (...) *a prestação de trabalho em regime de horário Flexível, que me permita entrar às 8h00 e sair até às 18h30, de segunda a sexta feira*".
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: "(..)Assim, a procura intensifica-se entre as 19h00 e as 22/23 (hora de encerramento do estabelecimento), bem como aos sábados e domingos durante todo o dia, d) O período compreendido entre as 09 (horário de abertura) e as 19h00 é, então, de menor fluxo, sendo o nível de vendas aí realizadas bastante inferior ao alcançado ao fim do dia/noite ou ao fim de semana. e) Por conseguinte, constatamos que o período de presença indicado por V. Exa. no requerimento de horário flexível coincide precisamente com os períodos de menor afluência de clientes, uma vez que, como referido, estes optam por recorrer às superfícies comerciais ao final do dia/noite e aos fins-de-semana"
- 2.11. Na sua apreciação à recusa da trabalhadora refere "*A loja tem cerca de 18 trabalhadores a exercerem funções no caixa conforme podem verificar nos horários de Agosto e Setembro que junto envio, tem todas as condições de poderem flexibilizar o meu horário de trabalho nos termos pedidos, sem pôr em causa o funcionamento da loja e o atendimento dos clientes.*
- 2.12. Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

- 2.13.** Assim, e 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, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe

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 estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos 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.

incumbem como progenitor/a A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Os “ graves inconvenientes” mencionados pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento do ..., existem 18 trabalhadores/ras a exercer as mesmas funções, que a requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora que, a amplitude dada pela trabalhadora para lhe elaborarem um horário flexível é de 10:30h, pelo que, existe uma grande amplitude, para a empresa poder reorganizar, os trabalhadores/as, permitindo dessa forma à requerente, dar apoio à sua filha, que precisa de um acompanhamento especial, e assim conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.
- 2.15.** Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.16.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou 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 os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁵

⁵ 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.

- 2.17. 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 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 concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ..., S.A., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).