

PARECER N.º 146/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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
..., Lda
Processo n.º 702 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 27 de julho de 2012, a CITE recebeu, da ..., Lda., o seguinte pedido: *..., Lda., com sede na Rua ..., pessoa coletiva n.º ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital social de € 31.936.000,00, vem pela presente, a respeito de processo que envolve a sua Trabalhadora em epígrafe, expor e requerer o seguinte:*

1. *Na sequência de pedido feito pela Trabalhadora, e atendendo aos motivos aduzidos e aos documentos entregues pela mesma, a ... organizou os seus meios e acedeu a que esta Trabalhadora passasse a laborar em regime de flexibilidade de horário, nos termos e para os efeitos do artigo 6.º do Código do Trabalho.*

2. *O regime de flexibilidade mantém-se desde fevereiro de 2012, sendo que atualmente esta Trabalhadora está a laborar, desde o dia 1 de julho de 2012, no seguinte horário:*

- *de 2.ª a Sábado: das 8:30 às 12:00 e das 13:00 às 17:30;*
- *Domingo: das 8:00 às 13:00 e das 15:00 às 18:00*

3. *Aliás, importa ainda referir que esta Trabalhadora havia anteriormente pedido a sua transferência para Loja, para local que lhe seria mais conveniente e também esse pedido foi deferido pela ... que, em 01 de novembro de 2011, reorganizou os seus meios humanos de modo a que esta Trabalhadora pudesse ser integrada no*



quadro de pessoal da Loja n.º ..., sita no ..., em ...

4. No passado dia 29 de maio de 2012, a Trabalhadora apresentou um novo pedido de flexibilidade, solicitando que lhe seja estabelecido um determinado horário de 2a a 5a feira (o que coincide com o horário que se encontra já em vigor para esta trabalhadora),

5. Mas nessa mesma oportunidade, a Trabalhadora pediu que fosse excluída “a prática laboral aos Sábados, Domingos e Feriados”. (cfr. carta da Trabalhadora de 29.05.2012: Doc. n.º 1 que se junta e cujo conteúdo se dá por reproduzido para todos os efeitos legais)

6. Em resposta, a ... enviou à Trabalhadora uma carta em que foi explicada a diferença jurídico-material entre um pedido de flexibilidade do horário diário e um pedido de alteração da escala de trabalho semanal, explicação que aqui se reitera e se dá por reproduzida. (cfr. carta da ... de 05.06.2012: Doc. n.º 2 que se junta e cujo conteúdo se dá por reproduzido para todos os efeitos legais)

7. Apesar de esclarecido, a Trabalhadora veio alegar que o seu “pedido tinha sido indeferido”, ficando “na expectativa de que seja dado cumprimento ao estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho” (cfr. carta da Trabalhadora de 11.07.2012: Doc. n.º 3 que se junta e cujo conteúdo se dá por reproduzido para todos os efeitos legais)

8. Uma vez que a ... concedeu à Trabalhadora um horário estabelecido dentro dos limites temporais pretendidos, aquilo com que parece que a Trabalhadora entende como um indeferimento do seu pedido, é que se mantenha a obrigação de trabalhar aos fins de semana e feriados.

9. Com o devido respeito, desde logo se diga que não existiu qualquer indeferimento que justifique ou imponha o recurso ao procedimento estabelecido no artigo 57.º do Código do Trabalho.

10. Em todo o caso, e porque a prática de alguns trabalhadores / entidades sindicais tem sido a de apresentar queixas à Comissão neste tipo de situações, a ... desde já dá conhecimento à Comissão deste processo, ainda que – reiterando – entenda que não haja lugar a qualquer notificação e/ou autorização ou parecer de qualquer espécie.

11. Conforme a ... teve já oportunidade de anotar em outras situações, a pretensão



da Trabalhadora não se enquadra no âmbito do artigo 57.º do Código do Trabalho: a Trabalhadora usufrui já de um horário flexível, situação que não pode confundir-se com a pretensão da Trabalhadora de conseguir a redução dos dias de trabalho em cada semana.

12. Desde logo, não podemos deixar de atentar no conceito legal de “horário flexível” que consta do n.º 2 artigo 56.º do Código do Trabalho: “Entende-se 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 diário”.

13. E, assim sendo, fácil é de concluir que a Trabalhadora escolheu, requereu e está ao abrigo de um “horário flexível”: a Trabalhadora escolheu as horas de início e termo do seu período normal de trabalho e o seu pedido foi atendido pela ..., nos precisos termos em que a lei o estabelece.

14. Aliás, as regras detalhadas sobre a definição do “horário flexível” que constam no n.º 3 da mesma disposição legal são claras no uso de expressões como “períodos de presença obrigatória (...) no período diário” ou o “início e termo do trabalho normal diário” ou ainda o “período normal de descanso” durante a jornada...

15. O que já não pode ser aceite pela ... é que a Trabalhadora pretenda que, sob a capa do direito a poder usufruir de um horário flexível diário – e que foi precisamente a teleologia da previsão legal – permita afetar e condicionar os dias de trabalho semanal.

16. O horário a estabelecer dentro do período normal de trabalho diário – que é o conceito que está em causa neste artigo 56.º do Código do Trabalho – não pode ser confundido com o período normal de trabalho semanal. Ao longo de diversos normativos legais, o legislador refere-se a trabalho diário e a trabalho semanal e não os confunde... Aliás, dúvidas restassem e a destrição é claramente identificada no artigo 198.º do Código do Trabalho.

17. E mesmo o conceito de “horário de trabalho” é estabelecido na lei por referência à jornada diária e não ao trabalho semanal (cfr. n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho).

18. Mas acima de tudo, para além da análise da necessária generalidade e abstração dos conceitos legais, parece-nos essencial verificar as regras específicas



que regulam a relação laboral entre a ... e a Trabalhadora consagradas no CCT e que a Trabalhadora bem conhece.

19. A contratação coletiva prevê expressamente a prestação de trabalho “em todos os sete dias da semana” (cfr. al. c) da Cláusula 10.^a do CCT aplicável – última versão publicada no BTE n.º 22 de 5 de junho de 2008).

20. Naturalmente que a prestação de trabalho aos domingos e aos feriados é devidamente compensada, designadamente de um ponto de vista remuneratório, precisamente por se reconhecer que se trata de “dias incómodos” que afetam a vida pessoal e familiar!

21. Mas a verdade é que o trabalho neste regime – porque a própria atividade e a própria relação laboral pressupõem a disponibilidade de prestação de trabalho nos sete dias da semana – não é optativo, é uma característica da relação laboral, um elemento e condição desta prestação.

22. A Trabalhadora não pode pretender, unilateralmente – sem cobertura legal mas apenas porque lhe seria pessoalmente mais conveniente – tentar modificar as condições da sua prestação de trabalho e, sobretudo, sabendo que tal prejudica de forma terminante o funcionamento do estabelecimento a que está afeta.

23. Esclareça-se em todo o caso que o que aqui está em causa não é uma qualquer recusa, sequer uma recusa parcial, da parte da ... a um pedido de uma sua Trabalhadora.

24. Não houve qualquer recusa pois – como deixou referido – o direito de o trabalhador ficar ao abrigo de um horário flexível não tem a abrangência que a Trabalhadora lhe pretende dar: o regime que consta dos artigos 56.º a 58.º do Código do Trabalho, não foi concebido para permitir uma definição dos dias de laboração e/ou dos dias de descanso semanal, mas antes e como se disse, para permitir a escolha de um horário de entrada e saída no período de trabalho diário.

25. Naturalmente, um horário de entrada e saída que, por maioria de razão e como horário diário que é, deve ser cumprido nos dias de trabalho.

26. O pedido formulado pela Trabalhadora para ficar isenta de trabalhar aos fins de semana e feriados é um pedido paralelo, que poderia ser livremente aceite ou recusado pela ..., mas que não resulta de qualquer direito ou faculdade que a lei reconheça à Trabalhadora, seja ao abrigo de que regime for, estando sempre no



âmbito da liberdade das partes: a Trabalhadora pediu uma revisão das condições de prestação do seu trabalho no que respeita aos dias de trabalho, em termos que seriam mais ajustados à sua vida pessoal, mas em condições que não são aceitáveis para a ... e que nem se coadunam com o funcionamento da atividade desta última.

27. Se a Trabalhadora pedisse para trabalhar em determinado horário, mas apenas em meses ímpares ou em semanas alternadas, porque lhe era mais conveniente, a ... deveria entender que se tratava de um pedido de flexibilidade de horário? Deveria apreciar este pedido e, por muito despropositado que o mesmo se afigurasse, deveria sujeitá-lo ao parecer da Comissão, ao abrigo do regime de flexibilidade?

28. Entendemos que não, não faria sentido...

29. Mas ainda que se entendesse que existia uma recusa que residia no facto de não terem sido plenamente satisfeitos todos os pedidos da Trabalhadora (porque tal só se verificou na parte em que se trata de meros pedidos, sem qualquer cobertura legal), importa que fique claramente esclarecido que os dias de trabalho das Operadoras da ... são necessariamente os dias de abertura e funcionamento das Lojas, ou seja e considerando a Loja concreta a que esta Trabalhadora está afeta, todos os dias da semana, incluindo Sábados, Domingos e Feriados.

30. Os períodos de funcionamento e abertura da Loja n.º ..., a que a trabalhadora se encontra afeta, são os que constam do Horário enviado à ACT no dia 22 de junho de 2012, horário esse que é bastante alargado, com todas as exigências de organização de meios e de recursos humanos que daí resultam (cfr. fax enviado à ACT em 22.06.2012: Doc. n.º 4 que se junta e cujo conteúdo se dá por reproduzido para todos os efeitos legais).

31. E, claro está, não é possível à ... garantir o funcionamento das lojas se os trabalhadores não prestarem serviço aos dias em que as mesmas estão abertas (obviamente ressalvados os dias de descanso, as férias e outras ausências que, por direito, lhes assistem, são plenamente reconhecidas e gozadas)...

32. O artigo 56.º do Código do Trabalho e, em geral, o regime da flexibilidade de horário, não confere à Trabalhadora o direito ou a faculdade de optar pelos dias da semana em que trabalha.

33. Assim o permitisse e seria um ónus inaceitável para o empregador.

34. Aliás, a ... gostaria de aqui anotar que aquando da seleção dos candidatos para



ocuparem lugares emprego nunca fez, não faz, e em rigor nem poderia fazer, qualquer distinção que, direta ou indiretamente, esteja relacionada com a respetiva situação familiar e/ou responsabilidades que possam ter, nem avalia a medida em que, eventualmente, tal situação e tais responsabilidades podem afetar o desempenho dos candidatos / trabalhadores!

35. A ... contrata indiscriminadamente, mas não deixa de apresentar as condições em que esse trabalho deve ser prestado, designadamente para fazer face aos dias de funcionamento das lojas.

36. E, portanto, não é desconhecido da A., aliás é quase do conhecimento comum do público em geral, que os estabelecimentos da ..., as lojas da cadeia ... estão, na generalidade abertas aos Sábados, Domingos e Feriados.

37. Ora, ainda que a ..., como fez já no caso em apreço, tente satisfazer os interesses dos seus trabalhadores e, na medida do possível, assegurar o melhor compromisso de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, a verdade é que não pode fazer concessões que afetem de forma terminante – senão mesmo prejudiquem – o funcionamento das suas lojas.

38. Por outro lado, os quadros de pessoal estão definidos por forma a garantir o funcionamento das lojas em todos os dias da semana, baseado num regime de rotatividade dos trabalhadores e ainda no pressuposto de assiduidade dos trabalhadores, com a ressalva (inevitável) das ausências de trabalhadores, quer as ausências programadas, quer as ausências inesperadas.

39. Compreenderão V. Exas. que não é nada fácil à ... abrir a exceção que a Trabalhadora pretende que lhe seja aplicável, limitando-se assim a ... cumprir aquelas que são obrigações legais, como já fez no caso concreto, concedendo o direito a um horário flexível.

40. Aliás, a ... está até em crer que a pretensão da Trabalhadora levaria a uma situação de manifesta violação do Princípio de Igualdade entre os Trabalhadores.

41. Uma parte muitíssimo significativa do número de trabalhadores da ... tem obrigações familiares e é manifesto que a ... não tem condições para conceder este “benefício” sob pena de ter de fechar a generalidade das suas lojas aos Sábados, Domingos e Feriados, o que, sem mais delongas, seria desastroso para todos.

A ... está certa de que esta Comissão reconhecerá a total ausência de base legal



e/ou contratual para o pedido da Trabalhadora e a impossibilidade prática de satisfazer o pedido da Trabalhadora, sob pena de o funcionamento das lojas da ... ficar profundamente prejudicado.

Em todo o caso, solicita-se a opinião da Comissão acerca deste assunto. ...

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, com registo de entrada de 30.05.2012, consta o seguinte:

... Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, o ... de 5 anos, que faz parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa (doc.1).

O ... frequenta o estabelecimento de ensino/jardim de infância de ... pertencente ao agrupamento de escolas ... no horário das 9:00 h às 16:30 h, conforme declaração anexa (doc.2).

Frequenta também o ATL do mesmo agrupamento no horário das 7:30h às 9:00h no período da manhã e das 16:30 h às 19:30 h no período da tarde, conforme declaração anexa (doc.3).

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço a partir das 8:30 horas e terminar o período de trabalho até às 17:30 horas, de 2.^a a 5.^a feira, excluindo assim a prática laboral aos Sábados, Domingos e Feriados.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 55.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CL

Com os melhores cumprimentos

Atentamente ...



1.3. Na exposição de motivos, rececionada pela trabalhadora em 11.06.2012, conforme talão de receção, diz a entidade empregadora:

... Exma. Senhora,

Em resposta à V/ carta em epígrafe, informamos que a decisão tomada pela ... foi a seguinte:

a) Conforme oportunamente informado, atendendo aos motivos por Si aduzidos, a ... concedeu que passasse a trabalhar no seguinte horário de trabalho:

• de 2.^a feira a Sábado: das 8:30 às 13:30 e das 14:30 às 17:30

• aos Domingos: das 8:00 às 13:00 e das 15:00 às 18:00.

b) Este novo horário de trabalho passou a ser-lhe aplicável a partir do dia 1 de fevereiro de 2012 e mantém-se atualmente em vigor. À data, e devidamente explicado, foi esclarecido que este horário seria praticado de 2.^a feira a Domingo, em regime de turnos rotativos, de acordo com as regras legais e contratuais e ainda a prática da Empresa, não sendo excecionados os Feriados.

c) Constatamos agora, na carta a que se responde, que V. Exa. pretende uma flexibilidade não do horário de trabalho diário, mas da “escala de trabalho semanal”.

d) Ora, como V. Exa. bem sabe, o período de funcionamento autorizado para esta loja pressupõe abertura aos Feriados e fins de semana, os quais, em consequência e sem prejuízo dos acréscimos remuneratórios que possam determinar, são considerados dias úteis de trabalho, pelo que os horários devem ser organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana. Os dias de Feriados, tal como os de fim de semana, ressalvados aqueles que venham a coincidir com dias de folga, são para todos os efeitos dias úteis de trabalho e de funcionamento corrente do estabelecimento, sendo inclusivamente as ausências tratadas como férias ou faltas, justificadas ou injustificadas, conforme o caso. Este foi aliás, um elemento essencial na contratação, de V. Exa. como trabalhadora desta Empresa.

e) Não obstante, o regime de flexibilidade previsto na lei não tem por finalidade aquela que V. Exa. pretende retirar dele. Conforme resulta das disposições legais aplicáveis, o conceito legal de “horário flexível” que consta do n.º 2 artigo 6º do Código do Trabalho é o seguinte: “Entende-se 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 diário”.

f) E, assim sendo, fácil é de concluir que V. Exa. já está ao abrigo de um “horário flexível”: foram escolhidas determinadas horas de início e termo do seu período diário de trabalho e o seu pedido foi atendido pela ..., nos precisos termos em que a lei o estabelece.

g) O artigo 56.º do Código do Trabalho e, em geral, o regime da flexibilidade de horário, não confere ao trabalhador – nem seria aceitável que o fizesse – o direito ou a faculdade de optar pelos dias da semana em que trabalha.

h) Pretender deixar de trabalhar aos fins de semana e feriados não consubstancia qualquer pedido de flexibilidade. Trata-se de um pedido paralelo, que não resulta de qualquer direito ou faculdade que a lei V/ reconheça, seja ao abrigo de que regime. Em boa verdade, V. Exa. pretende uma revisão das condições de prestação do seu trabalho no que respeita aos dias de trabalho, em termos que até poderiam ser mais ajustados à sua vida pessoal, mas em condições que não são aceitáveis para a ... e que nem se coadunam com o funcionamento da atividade desta última, pois impossibilitam o regular funcionamento das suas lojas, designadamente daquela a que V. Exa. está afeta.

Assim sendo, a decisão da ... é a de que não pode acolher o pedido feito por V. Exa. na carta datada de 29 de maio de 2012.

Com os melhores cumprimentos,

Pela ... –, Lda.

...

(Diretor de Recursos Humanos)...

- 1.4.** A trabalhadora, não tendo apreciado propriamente a intenção de recusa, mediante carta de 11.07.2012, sem data de receção pela entidade empregadora, vem dizer o seguinte:

..., 11 de julho de 2012

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.

Exmos. Senhores,



Por carta datada de 29 de maio de 2012, foi por mim solicitada a flexibilidade de horário, estabelecendo-se o período de horário de trabalho de forma a terminar às 17,30 horas.

Por comunicação datada de 5 de junho de 2012, enviada por V.Exas., foi-me dado conhecimento que o referido pedido tinha sido indeferido.

Fico então na expectativa de que seja dado cumprimento ao estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro de momento, com os melhores cumprimentos

Atentamente ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente previstas nos 56.º e 57.º do Código do CT, pretendendo, desta forma, o legislador assegurar o exercício do 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 (CRP).

2.1.1. Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º – CT – que ... o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível...deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

2.1.2. Quanto a procedimento estabelece o mesmo artigo 57.º:

...2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



3 – No prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. ... 6 – ... 7 –

...

2.1.3. E, ainda, o n.º 8 alínea c) do citado artigo 57.º: ... *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

... c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5...*

2.2. Convém esclarecer que o regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos nºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT é definido assim: *horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

2.2.1. E, estes limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

a) *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 uma 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) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.2.2. Não será despidiendo referir que o número 4 do mesmo artigo 56.º prevê ainda: *o trabalhador que trabalhe 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.*

2.3. Analisados os elementos do processo verifica-se o seguinte:

- O fundamento da intenção de recusar o pedido de horário flexível, com data de 29.05.2012, pela entidade empregadora à trabalhadora, foi por esta rececionado em 11.06.2012;
- O prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminaria no dia 25.06.2012, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O expediente relativo ao pedido de parecer prévio foi remetido pela entidade empregadora em 26.07.2012, rececionado pela CITE em 27.07.2012, cerca de um mês depois do fim do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar ao empregador ..., Lda, que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora e que promova condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do

artigo 127.º, bem como que elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012, COM APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME SE TRANSCREVE:

Na sequência da apreciação do Processo n.º 702 – FH/2012 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo.