

## Parecer N.º 608/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1685/FH/2017

### I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu a 18/10/2017 da entidade empregadora ..., **S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de empregada de balcão de 2.ª.

1.2 A trabalhadora solicita através de requerimento anexo ao ofício rececionado pela entidade empregadora no dia 21/09/2017, a prática de horário flexível, “2.ª a 6.ª feira das 9:00 às 14:00 (horário da manhã), das 14:30 às 17:30 (horário da tarde)”, “pelo período de mínimo de cinco anos”, “pelo período mínimo de cinco anos”, nos termos que se transcrevem:

*“(...) a exercer, atualmente as funções afetas á categoria profissional de Empregada de balcão de 2º, na V/Loja da “... S.A.”, situada no Centro Comercial ‘...’, em ..., vem pelo presente, nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho e demais normas legais regulamentares aplicáveis, vem, muito respeitosamente, requer a V/Exa. que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível para assim poder prestar a devida assistência à sua filha, (...), nascida a ... de setembro de 2016, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme consta do atestado de constituição de seu agregado familiar passado pela União das Freguesias de ... e ... que se junta em anexo para todos os devidos e legais efeitos jurídicos (cf. doc.1).*

*A prestação da assistência por parte da requerente à sua filha (...) por ainda estar na fase da amamentação torna-se inadiável e de todo imprescindível conforme*

*facilmente se depreende do atestado médico passado pela Dra. (...), no dia 07 de agosto de 2017, que se junta em anexo para os devidos e legais efeitos jurídicos (cf.doc. 2), atestando que para a boa saúde do menor, a requerente deverá amamentar a sua filha durante todo o tempo necessário que durar a amamentação, devendo para isso ser dispensada do Horário noturno que tem vindo a realizar para V/Exas. A corroborar esta posição médica, vem a declaração que também se junta em anexo para os devidos efeitos jurídicos (cf.doc.3), da creche que a filha da requerente frequenta, informando que o horário de funcionamento da creche é das 7h30 às 19h30, ou seja, somente neste período de tempo é que a requerente poderá prestar o seu serviço laborar para com V/Exa., uma vez que não tem com quem deixar a sua filha, fora do horário de funcionamento da creche. Efetivamente assim é, na medida em que, até o seu companheiro (...), que também vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, tem um horário por turnos de laboração para a empresa (...) conforme consta na declaração passada por esta empresa, que se anexa para os devidos efeitos jurídicos (cf.doc.4), não tendo um horário que lhe permita prestar a assistência à sua filha.*

*Assim por tudo o supra, alegada deverá V/Exa atribuir um regime de horário de trabalho flexível à requerente para prestar a assistência à sua filha menor de doze anos de idade, conforme preceitua a lei, pelo período mínimo de cinco anos, por correspondência à futura idade escolar da menor. renovável caso se mantenham as condições atuais da requerente que tornam imprescindível e inadiável a sua prestação de assistência à sua filha, com o seguinte horário de trabalho de 2.ª a 6.ª feira (devendo permanecer em casa aos sábados e Domingos, por todas as razões supra aludidas):*

*- Das 9:00 às 14:00 (horário da manhã);*

*- Das 1430 às 1 7.30 (horário da tarde).*

*O horário de trabalho de componente fixa supra peticionado pela requerente perfaz 40 horas semanais e enquadra-se no horário de funcionamento da sua filha que vai desde as 7:30 às 19:30, pelo que será o horário de trabalho mais favorável à requerente para poder prestar a devida assistência à sua filha, conforme preceitua o artigo 56.º do Código do Trabalho. Deverá ainda V/Exa atribuir duas horas do horário de trabalho de componente fixa supra peticionado para a requerente prestar a devida amamentação à sua filha (...) conforme decorre da lei e, de acordo com o documento n.º 2 que se junta, o qual refere que a amamentação do menor deverá manter-se se possível durante todo o tempo necessário que durar a amamentação."*

**1.3** Em 04/10/2017, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da intenção de recusa, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 21 de setembro, a solicitar a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira das 9 às 17:30 horas, com pausa de 30 minutos.*

*No nosso entendimento o pedido que efetuou não se enquadra nos termos do art.º 56.º e 57.º do CT, uma vez que, o n.º 2 do art.º 56.º estabelece que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora de acordo com o pedido efetuado na sua carta o que pretende é um horário fixo.*

*Face ao pedido e não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.*

*Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo.*

*Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:*

#### **A. Pressupostos mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento**

*(i) Os centros comerciais onde a ..., S.A. tem instalada os seus estabelecimentos possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho das mesmas, não sendo exceção o ..., em ....*

*(ii) Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas, o que sucede no ....*

*(iii) No ... a ..., S.A. encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho que ocorre às 23 horas de domingo a quinta-feira e às 24 horas às sextas, sábados e vésperas de feriado.*

*(iv) O estabelecimento da empresa sito no ..., em ..., ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 9 colaboradores, sendo que um dos colaboradores desempenha as suas funções a tempo parcial.*

*(v) Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do shopping, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.*

(vi) O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10 às 23 horas de domingo a quinta-feira e das 10 às 24 horas às sextas, sábados e vésperas de feriado, e um horário de laboração das 9 às 23 horas de domingo a quinta-feira e das 9 às 24 horas às sextas, sábados e vésperas de feriado.

(vii) Por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do ... (de ora em diante designado por "Estabelecimento"), é composto por:

- a. uma chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"),
- b. oito empregados de balcão e aprendizes de restauração.

(viii) De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, quatro colaboradores na hora de almoço e três na hora de jantar.

(ix) O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

- a. Compromete o normal atendimento ao público;
- b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
- c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;
- d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

**B. Do atual funcionamento do estabelecimento sito ... :**

(i) Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto A. (vii) supra.

(ii) Limitando a ....o seu horário, ao horário fixo até às 17:30 horas de segunda a sexta-feira, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, o número mínimo de colaboradores à hora do jantar.

(iii) Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos, à exceção de duas colaboradoras, uma que desempenha as funções a tempo parcial e outra que na sequência de um pedido de flexibilidade de horário de trabalho desempenha funções apenas de segunda a sexta-feira das 10 às 18:30 horas.

(iv) Tal implica que os restantes colaboradores que exercem a função de empregado de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.

*(v) De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados em A., designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.*

*(vi) Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, mais colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).*

*(vii) O trabalho executado a partir das 17:30 horas pela ... é imprescindível, uma vez que, é uma das poucas colaboradoras com mais antiguidade, experiência e competência para colaborar no fecho de loja.*

*Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal, mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares."*

**1.4** Do processo remetido à CITE consta a apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 13/10/2017, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Em resposta à vossa comunicação de intenção de recusa da concessão do trabalho em regime de horário flexível, vimos pronunciar-nos/responder nos seguintes termos:*

*a). Mantemos todo o requerido, designadamente a necessidade imperiosa de concessão do regime;*

*b). Quer o quadro de pessoal do estabelecimento quer os horários atualmente em vigor permitem a atribuição à requerente do horário flexível pretendido;*

*c). Prova disso encontra-se no facto de, desde o início do presente ano - pelo menos desde maio — a requerente se encontrar a praticar um horário de trabalho igual ao pretendido sem que daí advenha qualquer prejuízo para o serviço, para a empresa ou para os colegas;*

*d). A concessão do regime pretendido não implica a contratação de nenhum outro trabalhador pois o serviço será perfeitamente assegurado, como aliás tem sucedido desde maio do corrente ano — data desde a qual a requerente tem praticado um*

*horário de trabalho idêntico ao pretendido, designadamente no que respeita à hora de saída/términus;*

*e). Todo o serviço encontra-se assegurado e poderá continuar a ser assegurado pelos colegas contratados para a noite e a tempo inteiro ou parcial*

***Termos em que deve ser deferido o requerimento apresentado! (...)***

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24

da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. 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.”*

2.4. 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.”*

2.5. 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).*

- 2.6. 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7. 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.
- 2.8. 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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 trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

### III – ANÁLISE

- 3.1. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível de segunda a sexta-feira das 9:00 às 17:30, com um intervalo de trinta minutos para prestar *a devida assistência à sua filha menor de 13 meses*.
- 3.2. A entidade empregadora alega que aquela pretensão *“de acordo com o pedido efetuado na sua carta o que pretende é um horário fixo.”*
- 3.3. O entendimento apresentado pela entidade empregadora sobre a classificação do pedido como horário fixo não tem fundamento, visto que o pedido da trabalhadora se adequa à redação do artigo 56.º do Código do Trabalho, em especial o seu n.º 1, que estabelece que a trabalhadora tem de *indicar as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário*. E é isso que o trabalhador faz.
- 3.4. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 3.5. Como ensina o Professor Monteiro Fernandes *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de*

*descanso*<sup>1</sup>.

- 3.6. Ora, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família. Assim sendo, o pedido afigura-se corretamente formulado.
- 3.7. 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.
- 3.8. Mais alega a entidade empregadora que o estabelecimento tem “*um horário de laboração das 9h às 23 horas de domingo a quinta-feira e das 9 às 24 horas às sextas, Sábados e vésperas de feriado*” e que “*é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos quatro colaboradores na hora de almoço e três na hora de jantar*”
- 3.9. Ora, o horário requerido pela trabalhadora requerente é enquadrável no período em que a entidade empregadora mais necessita de colaboradores, isto é, quatro colaboradores na hora de almoço. Pelo que os motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não consubstanciam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não fica demonstrado os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e

---

<sup>1</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª edição, pág. 336.

disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, tendo em conta que, de acordo com o mapa de horário referente ao mês de outubro, junto ao processo, se verifica a existência de três empregadas de balcão, um chefe de balcão e cinco aprendizes.

- 3.10.** Pelo que, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou a impossibilidade de substituição da 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 3.11.** Tem sido, ainda, entendimento desta Comissão, nomeadamente, através do Parecer n.º 70/CITE/2012: “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”
- 3.12.** Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- a) A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- b) 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, 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 08.11.2017, 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 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**