

PARECER N.º 453/CITE/2018

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 1788-FH/2018

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 16.07.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de

1.1.2 Em 21.06.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: " 1. A Requerente é mãe de uma criança, com 3 anos de idade. 2. O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa. 3. A Requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos e folgas rotativos, horário esse que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais. 4. O pai do filho da Requerente está também adstrito ao cumprimento de um horário de turnos e folgas rotativos, na mesma empresa 5. Com efeito, o seu, atualmente com 3 anos de idade, frequentará no início de setembro do presente ano o Jardim de Infância ... em ..., de segunda a sexta-feira, entre as 7:30 horas e as 19:30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados nacionais e fins-de-semana, conforme informação anexa. 6. Assim, estando o referido filho, dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que, a partir do início de setembro de 2018, lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda no igual regime de 8 horas diárias e de folgas rotativas, contudo entre cada dia das 8:00 horas e as 19:00 horas, exceto aos fins-de-semana, de modo a poder exercer as suas responsabilidades parentais nomeadamente levar e buscar o filho à

escola. 7. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da requerente, completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em .../2027, ou até informação em contrário comunicada por escrito pela Requerente. 8. Informa ainda que, nem a requerente nem o pai do seu filho, estão impedidos de exercer o poder paternal e não se verifica acumulação do exercício do mesmo direito pelo pai da criança.”

- 1.1.3** Em 09.07.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: “ *V. Exa. exerce funções de ... num estabelecimento comercial situado em ..., estabelecimento esse que está aberto ao público entre as 08h00 e as 22h00 (Horário de Inverno) ou 8h00 e as 23h00 (Horário de Verão) e necessita de estar disponível para presta assistência das 07h30m às 23h30m, 365 dias/ano. Para garantir a prestação de serviços e a abertura contínua da loja, o ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços. Isto significa que os ... estão repartidos por três períodos: abertura/manhã, intermédio e tarde/fecho. A loja tem picos sazonais de vendas e de afluência de Clientes, mas, normalmente, o período compreendido entre as 15h00 e as 20h00 é aquele em que, por excelência, a afluência de Clientes à loja é mais elevada, sendo, por isso, necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de atendimento nesse período. Para além disso, aos fins de semana o volume de vendas aumenta exponencialmente, pelo que é fundamental contar com a disponibilidade de todos os trabalhadores na organização dos horários. A loja apenas abre ao público às 8h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 07h30 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura. Isto posto: Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, o .. deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do período de apoio aos Clientes, o que não é compatível com as concretas necessidades da loja, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores. De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas com mais idade e/ou os que não têm filhos com idade inferior a 12 anos. Seriam esses que teriam que colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde. O ...*

não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, o ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe na respetiva Cláusula 11W c) o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses domingos deverão combinar preferencialmente com descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidas nas férias. Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita. Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V. Exa, ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horário diversificado em vigor. Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento. Um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da loja e qualidade do serviço prestado. O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor. Em face ao exposto e porque o seu pedido: 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos Clientes; 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da Loja; Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forçarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho de ... para fazer valer os direitos dos seus Colegas e da Loja”.

- 1.1.2.** *Em 10.07.2018, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: “Na minha solicitação de horário flexível, nunca referi que pretendo uma exigência de turno e/ou exigido quaisquer folgas fixas. Eu sim deixei em aberto uma janela de horários que podem e devem ser por vós*

formulados entre as 08:00h e as 19:00h, de segunda a sexta-feira, sendo assim possível prestar assistência ao meu filho menor, atualmente com 3 anos, nomeadamente conseguir levá-lo e buscá-lo à escola (cujo horário de funcionamento é entre as 07:30 e as 19:30 horas). Ou seja, poderei exercer os horários que considerem necessários dentro do que acima mencionei (por exemplo: 08:00 — 17:00 ou 09:00 - 18:00 ou 10:00 — 19:00, com uma hora de refeição pelo meio). 2. Desta forma é importante também esclarecer que, as duas folgas que fazem parte do meu horário de trabalho semanal (dia de descanso semanal complementar e dia de descanso semanal obrigatório), continuarão a ser rotativas como até ao momento, e que o horário por mim prestado nomeadamente aos fins de semana e feriados poderá e deverá ser por vós elaborado dentro do aplicável, não tendo qualquer turno por mim imposto, pois também tenho em conta e consideração o bom funcionamento e qualidade da minha secção e da loja e não existe interesse da minha parte em prejudicar ou sobrecarregar os meus colegas de trabalho no que toca à questão referida neste ponto.”

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 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *"Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 19h00, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de rotatividade - Plataforma móvel; - Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha menor de*

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

acordo com o previsto no Código do Trabalho”.

- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“ Um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da loja e qualidade do serviço prestado. O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor. Em face ao exposto e porque o seu pedido: 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos Clientes; 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da Loja; Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forcarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho de ... para fazer valer os direitos dos seus Colegas e da Loja.”*
- 2.11.** Notificado para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: *“Eu sim deixei em aberto uma janela de horários que podem e devem ser por vós formulados entre as 08:00h e as 19:00h, de segunda a sexta-feira, sendo assim possível prestar assistência ao meu filho menor, atualmente com 3 anos, nomeadamente conseguir levá-lo e buscá-lo à escola (cujo horário de funcionamento é entre as 07:30 e as 19:30 horas). Ou seja, poderei exercer os horários que considerem necessários dentro do que acima mencionei (por exemplo: 08:00 — 17:00 ou 09:00 - 18:00 ou 10:00 — 19:00, com uma hora de refeição pelo meio). 2. Desta forma é importante também esclarecer que, as duas folgas que fazem parte do meu horário de trabalho semanal (dia de descanso semanal complementar e dia de descanso semanal obrigatório), continuarão a ser rotativas como até ao momento, e que o horário por mim prestado nomeadamente aos fins de semana e feriados poderá e deverá ser por vós elaborado dentro do aplicável, não tendo qualquer turno por mim imposto, pois também tenho em conta e consideração o bom funcionamento e qualidade da minha secção e da loja.”*
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina 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

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 normal³ 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.

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 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. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "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."

2.15. Com efeito, a entidade empregadora não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões imperiosas do funcionamento da empresa, não estão objetiva e inequivocamente demonstradas, não provando que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da loja e nomeadamente da secção onde está adstrita. De facto, a entidade empregadora não esclareceu quais os motivos legais ou contratuais que

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

determinariam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido horário implicaria períodos a descoberto e que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente. Assim, por insuficiente justificação das razões imperiosas, apresentadas pela entidade empregadora, deverá ser concedido o horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

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 da empresa, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ..., 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 8 DE AGOSTO DE 2018, 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 COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).