

PARECER N.º 173/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de 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 1148/FH/2019

I – OBJETO

A CITE recebeu em 18.03.2019, por carta registada, com aviso de receção, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Caixeira, com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, a exercer funções no Quiosque daquela empresa, Enfermeira, para efeitos da emissão de parecer 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.

1. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 13.02.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 15.02.2019, no qual requer autorização para trabalhar **entre as 8:30h e as 17:30h, de 2.ª a 6.ª feira**, tendo para tanto alegado que tem 1 (um) filho menor, nascido a 12.12.2013, atualmente com 5 (cinco) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor encontra-se, desde 25.09.2018, com uma carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, distribuídas de segunda-feira a domingo, com escalas rotativas, impondo-se, assim, a necessidade de acautelar a conciliação dos horários de trabalho dos progenitores com a vida familiar, permitindo-

lhe o acompanhamento e prestação de assistência ao filho, ainda que para tal seja colocada noutra serviço.

2. Em 07.03.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 04.03.2019, comunicando-lhe a intenção de recusa do pedido com os fundamentos que se transcrevem seguidamente:

" (...) a) desde 21 de maio de 2010, data em que começou a trabalhar nesta empresa, V. Exa. cumpre as disposições contidas no seu Contrato de Trabalho, nomeadamente o "horário fixado pela Primeira Outorgante" [esta empresa], como consta da cláusula 5.ª do seu Contrato de Trabalho;
b) esta empresa, que tem como atividade o 'comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria", está situada num centro comercial com obrigatoriedade de laboração contínua (em horário alargado e com sábados, domingos e feriados incluídos), com um horário rotativo que V. Exa. sempre tem cumprido, desde há mais de oito anos;
o) pelo exposto nas alíneas supra não é possível aceder ao seu pedido, por "exigências imperiosas de funcionamento da empresa" e na "impossibilidade de substituir o trabalhador", pelo menos de imediato.

E conclui:

" (...) que esta empresa não poderá funcionar acedendo ao seu pedido, até porque isso implicaria a alteração dos horários dos restantes trabalhadores que, obviamente, não o aceitam. Por outro lado, atendendo à sua categoria profissional e às funções inerentes (cláusula 1 a do seu contrato de trabalho) que vem exercendo, não é também possível a sua colocação noutra serviço."

3. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, recebida em 13.03.2019 pela entidade empregadora, com o seguinte teor:

"V. Exas. limitaram-se a transcrever o que diz a norma do n.º 2 do artigo referido para fundamentar a recusa da alteração de horário solicitada, sem que, porém, tenham procedido à concretização de tal fundamentação. De facto, dizer-se que por "exigências imperiosas da empresa" e "impossibilidade de substituir o trabalhador" se recusa, nada concretiza nem justifica. Igualmente não constitui argumento dizer-se que o horário sempre tem sido cumprido desde o início do vínculo laboral, visto que a norma em apreço visa precisamente acolher alterações de circunstâncias familiares do trabalhador que levem à necessidade de ajustamento da sua prestação de trabalho."

4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 15.03.2019, por carta registada, com aviso de receção.

*

5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 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. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes*

têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a

1 Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" 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. ", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do**

funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.16.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar 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” .

2.20. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo

do trabalho 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/serviço.

2.22. É doutrina maioritária 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 apontada 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 diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade

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, disponível em www.cite.gov.pt

profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que

equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 8:30h e as 17:30h, de 2.ª a 6.ª feira.**

2.28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, nascido a 12.12.2013, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, o pai da criança trabalha noutra empresa, em regime de turnos, de segunda a domingo.

2.29. Fundamenta o pedido na necessidade de conciliação do seu horário de trabalho com o horário do outro progenitor, por forma a permitir-lhe acompanhar e prestar assistência ao filho.

2.30. A entidade empregadora manifesta a sua intenção de recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora, pelo menos no imediato.

2.31. Justifica aqueles fundamentos, alicerçando-se no facto do horário contratado ser fixado pela empresa, aludindo à cláusula 5.ª do contrato de trabalho celebrado entre as partes, e que a trabalhadora sempre

cumpriu, desde há mais de oito anos, bem como no facto da atividade comercial da empresa se desenvolver num Centro Comercial, em laboração contínua, em horário alargado, incluindo sábados, domingos e feriados, em regime de rotatividade.

2.32. E, conclui, que empresa não poderá funcionar acedendo ao pedido de horário da Requerente, porque implicaria a alteração dos horários dos restantes trabalhadores, fazendo depender essa alteração da aceitação destes; e, por outro lado, atendendo à categoria profissional e às funções inerentes, que vem exercendo, não é possível a colocação da trabalhadora noutra serviço.

2.33. A trabalhadora contesta os fundamentos da recusa, porquanto os mesmos correspondem à transcrição da norma contida no n.º 2 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, não tendo a entidade empregadora logrado concretizar aquela fundamentação.

2.34. Quanto ao argumento de que o horário contratado foi sempre cumprido pela trabalhadora, desde o início do vínculo laboral, entende a trabalhadora que não constitui argumento, visto que a norma em apreço visa precisamente acolher alterações de circunstâncias familiares do trabalhador que levem à necessidade de ajustamento da sua prestação de trabalho.

2.35. Vejamos.

- 2.36.** Apreciado o pedido, verificou-se que o mesmo cumpre os requisitos legais estabelecidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.37.** Analisada a intenção de recusa, constata-se que a entidade empregadora considera que, de acordo com o clausulado do contrato de trabalho, lhe cabe fixar o horário de trabalho e, uma vez que esse horário decorre em laboração contínua e é rotativo, não poderá a trabalhadora usufruir de regime de horário flexível, pelo que entende estarem preenchidas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituição da trabalhadora.
- 2.38.** Pois bem, para efeitos de fundamentação da intenção de recusa do pedido, a entidade empregadora não indica factos concretos e, ainda que o fizesse teriam de ser inequívocos na demonstração da alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou da alegada imprescindibilidade da trabalhadora Requerente por a mesma ser insubstituível.
- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo

com a organização do trabalho definida. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre nos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto e que, no caso concreto, não se verifica por estar presente outra trabalhadora.

2.41. Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, porque em confronto, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2.2 Pelo exposto, conclui-se que a atribuição à trabalhadora do horário solicitado não extrapola a disposição legal constante do n.º 2 do artigo 56.º, do CT, afigurando-se que se inclui dentro dos limites da organização horária da empresa, uma vez que esta não contesta a correspondência do período horário solicitado a um dos turnos existentes no serviço e, por outro lado, admite a existência de outros trabalhadores, que, naturalmente, poderão substituir a Requerente nos restantes turnos, bastando que proceda à redistribuição dos/as funcionários/as pelos horários implementados, ficando, deste modo, acutelada a eventualidade de ocorrência de períodos de trabalho a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar em regime de horário flexível, entre as 8:30h e as 17:30h, de 2.ª a 6.ª feira.
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 3 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO

EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DE ACORDO COM O CONSTANTE DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.