

PARECER N.º 248/CITE/2019

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 1597-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16.04.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Operadora ..., conforme se transcreve:

“..., com sede (...), doravante ...

Vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, solicitar de V. Exa.

PARECER PRÉVIO

Quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Operadora Especializada a exercer funções na ... em ... :

Em 18 de março de 2019, veio a trabalhadora, por via de carta registada com aviso de receção, enviar comunicação para a sede da ... (doravante ...) através da qual requereu a flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos números 2 e 3 do artigo 56.º conjugado com o artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, com os fundamentos descritos no Doc.1 que ora se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

Em cumprimento das disposições legais previstas nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho foi, a 2 de abril de 2019, comunicado, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora a intenção de recusar o pedido com os seguintes fundamentos — Doc.2 que ora se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido:

1. Do conceito de horário flexível

Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no art.º 56.º do CT.

Com efeitos, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as

horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termos do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário" (artº 56.º n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.

Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo. Aliás, nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito. Quem tem que definir esse limite de horas não é a trabalhadora, mas sim a Loja.

Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que

"Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei.

Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários."

Também o Tribunal Judicial do Porto — 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que

"Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

Conclui-se, assim, que o conteúdo do por si pedido não corresponde ao regime previsto nos artºs 56.º e 57.º do CT, pelo que estando mal formulado e ao procurar impor à ... algo que só à empresa compete, não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Sem prescindir, mais se diga que:

2. Das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de ...

V. Ex.ª exerce funções de Operadora ... num estabelecimento comercial que está aberto ao público entre as 07h00 e as 22h00 e necessita de estar disponível para prestar assistência das 06h45m às 22h30m, 362 dias/ano.

O quadro de pessoal da Loja são 190 pessoas, todos em regime de turnos rotativos.

Na Loja há mais 64 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Para garantir a prestação de serviços e a abertura contínua da loja, a ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

Isto significa que os Vendedores 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 18h00 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 07h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 06h00 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.

Isto posto:

Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, a ... 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 de colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.

A ... 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, a ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ...) dispõe na respetiva Cláusula 10.ª c) o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preveem prestação de trabalhem 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 preferentemente com descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos 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. Ex.ª, 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. Ex 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 para fazer valer os direitos dos seus Colegas e da Loja.

Por estas razões, a ... pretende recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A trabalhadora foi regularmente notificada para se pronunciar, querendo, nos termos da lei, sobre a intenção de indeferimento da empresa ao pedido de flexibilidade de horário, não tendo apresentado qualquer resposta.

Nestes termos, vem a ... solicitar o duto parecer dessa entidade, com a tranquilidade que lhe dá ter consciência de nada estar a fazer com carácter discriminatório. Só a subsistência dos postos de trabalho preocupa a Requerente.

Nestes termos, requer-se, para os efeitos do disposto no n.º 5 e n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o parecer prévio dessa Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que deverá, pelo exposto, ser favorável à intenção da empresa empregadora, ora requerente.

Junta: 2 (dois) documentos

Doc.1 — Cópia do pedido da trabalhadora;

Doc.2 — Cópia da carta com fundamento da intenção de recusa pela empresa;"

- 1.1.1** Em 18.03.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação manuscrita para prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" ... 14 de março de 2019

Exmos Senhores Direção

Eu ..., funcionária n.º ..., na qualidade de Operadora de loja na ..., à qual me orgulho de fazer parte desde a sua abertura inicial, venho por este meio solicitar a Vossas Excelências, a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível.

Sou mãe de 2 crianças uma com 7 anos e outra de 4 meses, e vivo em união de facto com ..., que não possui horário de trabalho fixo, como demonstra o documento em anexo.

Conforme estipulado no artigo 56/57 do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos, doença crónica, ou filho com deficiência que viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, não sendo no entanto aplicada qualquer dedução salarial.

Dito isto gostaria que considerassem o seguinte horário laboral, a partir do dia 17 de abril de 2019, e com duração até os menores atingirem os seus 12 anos, das 9h30 às 13h e das 14h às 18:30h de segunda a sexta feira, relembrando que ainda irei beneficiar da licença de amamentação ao qual ainda tenho direito pelo menos até a menor fazer 1 ano de idade.

Informo Vossas Excelências que me encontro disponível para uma sugestão da Vossa parte, para um horário mais conveniente à empresa, desde que não afete os meus direitos e responsabilidades enquanto mãe.

Agradeço que tenham em consideração a minha situação, que vivo em comunhão de mesa e habitação com 2 menores que não têm que tome conta deles em horas noturnas, ou fora do horário da creche ou escola, incluindo os fins de semana e feriados.

Agradeço a atenção prestada, e fico aguardar uma resposta à minha carta."

- 1.1.2** Em 2.04.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 4.04.2019, conforme se transcreve:

"Assunto: Requerimento de horário flexível

Acusamos a receção por carta, no dia 18 de março de 2019, da carta em que solicita:

"(...) venho solicitar a ponderação e possível aceitação de um pedido de horário flexível. sou mãe de 2 crianças de uma com 7 anos e outra com 4 meses e vivo em união de facto com ..., que não possui horário de trabalho fixo, como demonstra o documento em anexo. (...)

Dito isto gostaria que considerassem o seguinte horário laboral, a partir de 17 de abril de 2019, e com a duração até os menores atingirem 12 anos, das 9h30 às 13h e das 14 horas às 18h e 30 de segunda a sexta-feira, lembrando que ainda irei beneficiar de licença de amamentação ao qual ainda tenho direito pelo menos até a menor fazer 1 ano de idade. Informo V. Exas que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte, para um horário mais conveniente para a empresa, desde que não afete os meus direitos e responsabilidade enquanto mãe. (...). "

Este pedido é efetuado até que os menores atinjam 12 anos com início a 17 de abril.

Após análise do seu pedido, a ... vem, pela presente, comunicar a intenção de recusa dos seus requerimentos, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.

1. Do concerto de horário flexível

Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no art.º 56.º do CT.

Com efeitos, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário".

Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termos do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário" (artº 56 n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador. Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo. Aliás, nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito. Quem tem que definir esse limite de horas não é a trabalhadora, mas sim a Loja.

Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que

"Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do

qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe cabe definir os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários.”

Também o Tribunal Judicial do Porto – 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que

“Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”

Conclui-se, assim, que o conteúdo do por si pedido não corresponde ao regime previsto nos art. ºs 56º e 57º do CT, pelo que estando mal formulado e ao procurar impor à ... algo que só à empresa compete, não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Sem prescindir, mais se diga que:

2. Das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de ...

V.Exª exerce funções de Operadora ... num estabelecimento comercial que está aberto ao público entre as 07h00 e as 22h00 e necessita de estar disponível para prestar assistência das 06h45 às 22h30, 362 dias/ano.

O quadro de pessoal da Loja são 190 pessoas, todos em regime de turnos rotativas.

Na Loja há mais 64 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Para garantir a prestação de serviços e a abertura contínua da loja, a ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

Isto significa que os Vendedores 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 16h00 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 7h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 06h00 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.

Isto posto:

Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, a ... 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.*

A ... 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, a ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ...) dispõe na respetiva Cláusula 10.^a c) o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preveem 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 preferentemente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos 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. Ex^a, 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. Ex^a 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 rotativas 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 para fazer valer os direitos dos seus Colegas e da Loja.

Por estas razões, a ... pretende recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

1.1.3 Em 17 de abril de 2019, a CITE solicitou, por email, à entidade empregadora o seguinte:

"À administração da empresa

....

A/C: ...

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio recebido nesta Comissão em 16/04/2019, respeitante à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., operadora ..., solicita-se a V. Exas., através do presente meio eletrónico, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a missão e atribuições da CITE, a seguinte documentação:

- Comprovativo da data em que a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora;*
- Comprovativo da data de envio da intenção de recusa à trabalhadora e comprovativo da data em que a trabalhadora rececionou a intenção de recusa;*
- Cópia da eventual apreciação da intenção de recusa;*
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente;*
- Mapa de horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as que exercem a mesma atividade da trabalhadora requerente no serviço onde está afeta a trabalhadora requerente;*

Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 22.04.2019 (segunda- feira), para o email secretariado@cite.pt, referindo o Processo n.º ...
..".

1.1.4 Por carta remetida à CITE em 16.04.2019, a entidade empregadora solicita a junção da apreciação da trabalhadora, ao processo, conforme se transcreve:

"..., com sede (...), doravante ..., tendo apresentado no passado dia 12 de abril de 2019 pedido de parecer prévio (enviado por carta registada com aviso de receção, que se junta como documento 1), nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no seguimento da intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Operadora Especializada a exercer funções na ..., vem expor o seguinte:

- À data do pedido de parecer enviado para a CITE a resposta da colaboradora não tinha, ainda, chegado ao conhecimento da Direção da Loja, na medida em que,*
- A resposta da colaboradora só foi conhecida da Direção da Loja no dia 15/04/2019.*
- Tal lapso de tempo apenas se ficou a dever ao facto de a loja ter uma estrutura administrativa muito grande, o que conduziu à demora na transmissão desse documento.*

Nestes termos, vem a ... solicitar que a resposta da trabalhadora seja junta à documentação anteriormente enviada (e que se junta como documento 2), mantendo-se parecer prévio dessa Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que deverá, pelo exposto, ser favorável à intenção da empresa empregadora, ora requerente
Junta: 2 (dois) documentos:

Doc.1 — Cópia do registo do envio do pedido de parecer enviado no dia 12 de abril;

Doc.2 — Cópia da resposta da colaboradora"

"ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho- Resposta

Exmos. Senhores,

Eu, ..., admitida ao serviço de V. Exas, em 14 de Dezembro de 2009, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, nessa loja, em sequência da carta de V. Exas, datada de 02 de Abril de 2019, recebida a 04 de Abril de 2019, em resposta ao meu requerimento de flexibilidade de horário de trabalho, rececionado por V. Exas, em 18 de Março de V. Exas, de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, à qual passo a responder, nos termos do p.4 do art. 57º do Código do Trabalho.

-Requeri a flexibilidade de horário de trabalho até 18h30m (plataforma móvel) enquanto durarem as circunstancias que determinam o pedido (apoio, acompanhamento e assistência dos filhos menores de 5 (cinco) meses e 7 (sete anos) — anexo declarações do ... e do Agrupamento de Escolas de ... e atestado da Junta), ou seja, a disponibilidade

para cumprir o horário de trabalho, entre as 08h00m e as 18h30m (plataforma móvel) como se podia depreender do requerimento;

- O meu cônjuge trabalha como ... , em regime de horário de trabalho contínuo de acordo com a declaração, que se anexa.

Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;

- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores;

- A loja tem dezenas de operadores a tempo inteiro e tempo parcial. (No ponto 2 da carta de V. Exas, reconhecem que 'A loja tem um 190 trabalhadores, em regime de turnos rotativos')

Assim sendo, tem todas as condições de poderem flexibilizar o horário de trabalho, nos termos pedidos, sem por em causa o bom funcionamento da loja, e, o atendimento com qualidade dos clientes e poderá recorrer, eventualmente, nos termos legais aos devidos ajustamentos de horário de trabalho dos demais colegas de trabalho;

- Não colhe o argumento de terem 64 trabalhadores com filhos menores de 12 anos até porque nem todos requereram a flexibilidade de horário de trabalho e não quantificam quantos estão no regime de flexibilidade ao abrigo dos direitos da parentalidade;

- Como operadora posso ser colocada em qualquer secção, facto este, que é omitido na resposta de intenção de recusa do regime de flexibilidade de horário de trabalho;

- Em face do número de trabalhadores da loja não comprovam factualmente a impossibilidade da minha dispensa aos sábados e domingos, sem prejuízo de poder criar condições para dispensa alternada, ou seja, de quinze em quinze dias dado que não tenho a quem deixar ficar os meus filhos menores em todos os sábados e domingos;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado (plataforma móvel) e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;

- As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos art., 56º e 57º do Código do Trabalho pretendendo assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do nº1 do art. 59º da Constituição da República Portuguesa;

Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n. 2, art. 212º que na “Elaboração do horário de trabalho” a entidade patronal deve “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”;

- *Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 art. 57 do CT*
- *Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência “A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica”;*
- *Trata-se por parte de V. Exas assegurar a devida tutela dos filhos menores e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que “as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente”*
- *Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.”*
- *O que se pretende com o atual normativo e sua interpretação extensiva é reforçar o acompanhamento, assistência e apoio a menores de 12 anos ou sem limite de idade para filho com deficiência ou doença crónica e não dar possibilidade às entidades patronais, discricionariamente, decidir em que casos existe esse direito consagrado no p.4, art. 68º da CRP, e o limitar, condicionar ou interpretar esse direito tornando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional até porque isso significaria o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental e muito menos foi o dos legisladores da Assembleia da Republica;*

Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram. Dadas as circunstâncias referidas e, sem prejuízo dos fundamentos legais, estou certa que terão em consideração os motivos invocados adotando -se uma solução que salvasse os interesses das partes.”

- 1.1.5. Em 22.04.2019, a entidade empregadora junta ao processo os elementos solicitados pela CITE, com exceção do comprovativo da data de receção do pedido da trabalhadora. Não obstante, a trabalhadora, em sede de apreciação confirma que o seu pedido foi rececionado pelo empregador em 18.03.2019.
- 1.1.6. Ao processo foram, ainda, juntos os seguintes documentos: Declaração da empresa TJA-Transportes J. Amaral, S.A.; Declaração do Centro Social de Ermesinde; Declaração do Agrupamento de Escolas de Ermesinde; Certidão de matrícula; Atestado da Freguesia de ...; Duas cópias de Cartão de Cidadão de menores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 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 Europeia.

2.4. 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 dispondo 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”.

- 2.5. 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.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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” recomenda 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.
- 2.10.2.** 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.

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

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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

2.16. Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o/a trabalhador/a, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.

2.17. No caso em apreço, no pedido formulado, a trabalhadora mãe de duas crianças com 7 anos e com 4 meses de idade, pretende um horário entre as 9h30m e as 18h30m, com uma hora de intervalo de descanso, de segunda a sexta feira, até que os filhos menores atinjam os 12 anos de idade. Em apreciação a trabalhadora vem referir uma "*disponibilidade para cumprir o horário de trabalho, entre as 08h00m e as 18h30m (plataforma móvel) como se podia depreender do requerimento;*".

2.18. Como exigências imperiosas do funcionamento da empresa (Serviço de ...) para recusar o pedido da trabalhadora, a entidade empregadora, alega que a loja abre ao público às 7h00, iniciando-se os horários às 6h00, e o período de maior afluência de Clientes à Loja é no período entre as 16h00 e as 20h00; que o aumento do volume de vendas verifica-se ao sábado e domingo; que o horário requerido iria sobrecarregar os outros/as

trabalhadores/as, com prejuízo para a sua saúde; que a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável prevê o direito dos/as trabalhadores/as a 15 domingos por ano, incluindo os que ocorram durante as férias, dos quais 5 a coincidir com os sábados não incluídos em período de férias.

- 2.19.** De acordo com o contrato de trabalho da trabalhadora com responsabilidades familiares (Cláusula Sétima), as suas funções são prestadas de segunda-feira a domingo, com direito a um dia de descanso semanal obrigatório e outro complementar, e com uma média de 8 horas de trabalho diário e 40 horas semanais num período de quatro meses, não podendo prestar mais de 10 horas diárias ou 50 horas semanais, em regime de adaptabilidade.
- 2.20.** O pedido da trabalhadora indica uma amplitude diária de 9 horas, sendo esta amplitude corrigida pela trabalhadora em sede de apreciação para 10 horas e 30 minutos. Na intenção de recusa a entidade empregadora menciona três períodos de horários para os/as Vendedores/as: manhã/abertura; intermédio; tarde/fecho, e refere que: "*o primeiro trabalhador entra ao serviço às 06h00 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.*".
- 2.21.** Do mapa de horários de trabalho junto ao processo consta que a abertura ocorre às 8.00h, com exceção dos "Materiais de Construção" que ocorre às 7.00h. O período de funcionamento é de segunda-feira a domingo e estão previstos diversos horários, dos quais os horários 093NC (8): 9.30h/18.30h (12.30h-13.30h) e 093PC (8): 9.30h/18.30h (13.30h-14.30h). Com início a partir das 8.00h e termo até às 18.30h, estão previstos no mapa de horários de trabalho onze horários, que se afiguram adequados a permitir o cumprimento do número de horas diárias a que a trabalhadora está contratualmente vinculada.
- 2.22.** A entidade empregadora tem ao seu serviço 190 trabalhadores/as, 64 dos/as quais com filhos/as menores de 12 anos.
- 2.23.** Atendendo ao que é alegado pela entidade empregadora, importa esclarecer que em matéria de direito a descanso semanal coincidente com o domingo ou com o sábado e domingo a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável já determinou o seu alcance, o que reveste uma obrigação contratual para o empregador relativamente aos/as seus/suas trabalhadores/as.
- 2.24.** No entanto, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

é, também ele, um direito que deverá ser conformado com os restantes direitos, inclusive com o direito de outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos à conciliação nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto não se poderá determinar um limite para o exercício de direitos³, incumbindo ao empregador harmonizá-los, cumprido o que determina o artigo 212.º do Código do Trabalho e o artigo 335.º do Código Civil⁴, que aqui se transcreve para comodidade de consulta:

“(Colisão de direitos)

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”.

- 2.25.** Relativamente, aos períodos de maior afluência de clientes à Loja entre as 16h00 e as 20h00, a entidade empregadora não clarifica as exigências imperiosas do seu funcionamento que inviabilizassem a afetação de trabalhadores/as em número suficiente ao período entre as 18h30m e as 20h00m.
- 2.26.** Neste sentido, e de acordo com as regras legais sobre a harmonização de direitos, não se vislumbra das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora, em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.
- 2.27.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Os/As trabalhadores/as são distribuídos pelos diversos turnos existentes, sendo que se à trabalhadora for distribuído um turno que lhe permite iniciar o trabalho a partir das 9h30m e terminá-lo até às 18h30m, aos restantes serão distribuídos todos os outros turnos, dentro dos

³ Consultar a este respeito o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt.

⁴ Consultar a este respeito o Parecer n.º 710/CITE/2017, disponível em www.cite.gov.pt.

limites legais e contratuais existentes.

- 2.29.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar factualmente esses limites legais ou contratuais que determinariam exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... onde exerce atividade a trabalhadora requerente, justificativos da impossibilidade efetiva de distribuição dos restantes turnos aos restantes trabalhadores/as, com respeito pelos direitos de todos/as.
- 2.30.** Por último, e no que respeita ao prazo para o gozo do direito requerido, tem sido doutrina desta Comissão nos termos do Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *"No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada."*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

