

PARECER N.º 375/CITE/2021

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

Processo n.º 1966-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 08.06.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.2. Por carta datada de 04.06.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se resumem:

- A trabalhadora solicita, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 5 e 7 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Com efeito, solicita que lhe seja atribuído o turno das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, com folga aos fins-de-semana, uma vez que é mãe solteira e não tem com quem deixar as crianças fora do horário de funcionamento da escola;
- O prazo para que o horário se mantenha é o limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do seu filho mais novo;

1.3. Por carta datada de 23.06.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

- A ... dedica-se no âmbito da sua atividade ao ..., sendo proprietária de uma ... onde presta aos seus residentes, em regime de alojamento, diversos serviços, designadamente de cuidados de assistência, higiene, alimentação e enfermagem;
- A residência tem laboração contínua, não encerrando em nenhum dia do ano, sendo necessária a organização do tempo de trabalho dos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos, por forma a garantir a continuidade de atividade durante o período de funcionamento e, conseqüentemente, a satisfação das necessidades imperiosas de prestação de cuidados de assistência aos idosos;

- A trabalhadora foi admitida em 11.09.2018, para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de auxiliar de acção direta, estando sujeita ao período normal de trabalho de 40 horas semana, distribuídas em 8 horas diárias, em regime de horário de turnos e folgas rotativas;
- Confrontado o pedido da trabalhadora com o disposto no n.º 2 e n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, facilmente se constata que o mesmo não cumpre os requisitos consignados na lei, uma vez que, integrando no horário diário proposto o descanso diário que deve ser observado após as 6 horas consecutivas de trabalho, não cumpre o período normal de trabalho semanal contratado, correspondente a 40 horas semanais, motivo pelo qual, não pode ser concedido;
- Para além disso, o deferimento do pedido da trabalhadora nos termos indicados, limitando a possibilidade concedida ao empregador de elaborar ele, de acordo com as necessidades de serviço, o horário colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, colocando em causa a elaboração de escalas em que sejam respeitados os números mínimos de trabalhadores em cada turno;
- Atualmente a residência tem 31 residentes, dos quais 13 se encontram totalmente dependentes;
- Para fazer face às necessidades de acompanhamento dos idosos, designadamente a prestação dos cuidados de higiene, bem-estar e monitorização do seu estado global, a equipa de auxiliares de acção direta é composta por 12 elementos, sendo que o tempo de trabalho dos trabalhadores encontra-se organizado em 3 turnos: manhã, tarde e noite;
- Em cada turno, está presente um enfermeiro, o qual é apoiado por 4 auxiliares de ação direta no turno da manhã, 3 auxiliares de ação direta no turno da tarde e 1 auxiliar de ação direta no turno da noite;
- Salaria o empregador que numa perspetiva de apoiar as responsabilidades parentais da trabalhadora, já não é atribuído à trabalhadora o turno da noite;
- Considerando a importância do serviço prestado direccionado a uma população debilitada e com muitas necessidades de acompanhamento, aliado à necessidade de prevenção do risco de disseminação e propagação nos Lares de idosos da COVID-19, a que está associada, em última análise, a necessidade de protecção da integridade física dos residentes, a atribuição à trabalhadora do horário solicitado coloca em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente no que à organização das escalas mensais de horário diz respeito, comprometendo, irremediavelmente, o serviço prestado;
- De facto, atendendo ao número de trabalhadores alocados a estas funções, a lógica subjacente à organização do trabalho por turnos, bem como a necessidade de concessão de folgas e férias a todos os trabalhadores, se for deferido o pedido da trabalhadora, não é possível elaborar escalas mensais que assegurem, no turno da tarde (semana e fins de semana) e no turno da manhã (durante os fins de semana) o número mínimo de auxiliares de acção direta para assegurar a concretização de tarefas de cada um destes turnos, em cada um dos dias da semana;

- Neste cenário, existirão dias em que o número de trabalhadores será insuficiente para fazer face às necessidades da escala, necessidade essa que é determinada por legislação específica;
- Se os rácios de trabalhador por residente não forem cumpridos, poderá ser colocado em causa o licenciamento da atividade, o que poderá implicar consequências para o funcionamento da empresa;
- Salaria ainda o empregador que não decorre do direito consignado no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, a obrigação para o empregador de contratação de outros trabalhadores;

1.4. Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) 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 (…).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”*.

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 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”*.

2.5. 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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” 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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. Na esfera do Direito Nacional, 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. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

¹ 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.

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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 serviço, 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 apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído o turno das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins-de-semana para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus dois filhos menores de 5 e 7 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora além de fundamentar a intenção de recusa em exigências imperiosas do seu funcionamento, vem defender que o horário solicitado não se encontra em conformidade com o disposto no n.º 2 e n.º 4 do artigo 56.º do Código do trabalho, porquanto não permite cumprir o período normal de trabalho semanal contratado.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Começamos por referir que ao contrário do que é defendido pelo empregador, entendemos que o pedido da trabalhadora se encontra de acordo com os normativos legais que o regem e que a amplitude horária indicada permite à trabalhadora cumprir o período normal de trabalho semanal.

2.30. Em rigor, atendendo aos elementos constantes do processo, verifica-se que os tempos de trabalho se encontram organizados em regime de turnos, afigurando-se que pelo menos os turnos da manhã e da tarde se encontram organizados em regime de jornada contínua, ou seja, o intervalo de descanso é considerado para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho.

2.31. Caso assim não fosse, não se compreenderia como os/as trabalhadores/as, com respeito pelos turnos, conseguiriam cumprir o seu PNT de 8 horas diárias e 40 horas semanais, uma vez que a amplitude horária do turno da manhã é de apenas 8 horas, o da tarde é de 7 e o da noite - que a trabalhadora não faz - de 9 horas.

2.32. De reforçar ainda que para apreciação de um pedido de horário flexível, é importante ter em consideração o esquema organizativo dos tempos de trabalho da empresa, motivo pelo qual a CITE tem defendido que os/as trabalhadores/as devem apresentar uma amplitude horária enquadrável na amplitude dos turnos pré-existentes na empresa e que lhes podem ser atribuídos, o que a trabalhadora fez.

2.33. No que concerne aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.34. Com efeito, a empregadora limitou-se a alegar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, apresentando argumentos genéricos, abstratos e conclusivos, arguindo condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, concluindo que a atribuição do horário petitionado compromete o funcionamento contínuo e permanente da ... onde a trabalhadora exerce funções, sem cuidar de demonstrar como chega a tais conclusões.

2.35. Em rigor, não basta ao empregador alegar que a atribuição do horário solicitado implica deixar turnos da manhã e da tarde a descoberto e que existiriam dias em que o número de trabalhadores/as será insuficiente para fazer face às necessidades da escala para comprovar as exigências imperiosas do funcionamento da ..., sendo necessário, isso sim, materializar os turnos que em concreto deixariam de ficar assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe seja atribuído.

2.36. Por último, salienta-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

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 ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE AGOSTO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP -

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.