

PARECER N.º 395/CITE/2021

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2166-DH/2021

I - OBJETO

1.1. Em 28.97.2021, a CITE recebeu da "...", cópia do processo de despedimento por facto imputável do trabalhador em gozo de licença parental ..., ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Do pedido de emissão de parecer prévio dirigido à CITE, é referido o seguinte:

"(...) Exmos. senhores

Na qualidade de mandatário da ... venho pelo presente solicitar o parecer previsto no artigo 63º n.º 1 do Código do Trabalho, uma vez que o trabalhador se encontra em gozo de licença parental e a empresa pretende efetuar o seu despedimento com justa causa.

Para o efeito remete-se o processo disciplinar integral, ficando a aguardar o vosso parecer no prazo previsto no art.º 63º n.º 4 do Código do Trabalho

(...)"

1.3. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora entregou ao trabalhador arguido, em 09.07.2021, refere nomeadamente o seguinte:

"Exmo. Senhor,

No âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto segue a nota de culpa referente aos factos que lhe são imputados. Informamos que pode consultar o processo na loja onde presta trabalho (sob prévia solicitação e agendamento com o coordenador de recursos humanos) e responder por escrito no prazo de dez dias úteis, podendo juntar documentos e requerer as diligências de prova que entenda convenientes, indicando até 3 testemunhas por cada facto.

Mais informamos que a provarem-se os factos que lhe são imputados, é intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa."

Nota de Culpa

..., pessoa coletiva n.º, com sede na ..., doravante designada por arguente, deduz contra o trabalhador - arguido ..., as acusações que constam na presente nota de culpa, assentes na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.

A Arguente é uma empresa que se dedica a todo o comércio retalhista e armazenista, comercialização e distribuição, ..., podendo ainda proceder à importação de todos bens destinados ao comércio retalhista.

2.

O arguido, por sua vez, foi admitido ao serviço da arguente a 14.11.2017, detendo atualmente a categoria de ...

3.

Exerce presentemente as suas funções no entreposto da arguente sito na ...

4.

O arguido cumpre um horário de trabalho de 40 horas por semana à razão de 8 horas por dia

Factos:

5.

O arguido não compareceu para prestar trabalho nos dias que a seguir se descrevem:

- 19.06.2020;
- 20.07.2020;
- 24.08.2020;
- 31 .08.2020;
- 29.09.2020;
- 15.01.2021;
- 20.03.2021;
- 21.03.2021;
- 22.03.2021;
- 26.03.2021;
- 27.03.2021;
- 28.03.2021;
- 15.05.2021;
- 16.05.2021 e
- 17.05.2021.

Perfazendo assim 15 faltas.

Ademais,

6.

O arguido, nos meses de fevereiro e abril, incumpriu parcialmente o seu horário laboral nos seguintes dias:

Data	Plano	Tempo Ausência
06/2020	08:00	01:35
06/2020	08:00	00:45
06/2020	08:00	00:40
06/2020	08:00	01:15
06/2020	08:00	00:52
06/2020	08:00	00:23
06/2020	08:00	01:15
06/2020	08:00	00:38
06/2020	08:00	00:58
06/2020	08:00	00:32
07/2020	08:00	00:18
09/2020	08:00	00:18
09/2020	08:00	03:27
09/2020	08:00	00:18
09/2020	08:00	00:30
01/2021	08:00	00:22
01/2021	08:00	00:30
01/2021	08:00	02:00
01/2021	08:00	00:23
02/2021	08:00	00:27
06/2021	08:00	03:00
06/2021	08:00	04:00

7.º

Perfazendo um total de sensivelmente 28 horas e 55 minutos de atrasos registados.

8.

Totalizando 15 dias, 4 horas e 55 minutos de faltas injustificadas.

9.

O arguido sabe que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, bem como a justificar as mesmas faltas.

10.

O arguido não comunicou previamente que iria faltar.

11.

As faltas sem aviso prévio afetam a organização do trabalho da arguente, provocando sobrecarga dos demais trabalhadores que têm que executar as tarefas que estavam destinadas ao arguido.

Concluindo:

12.

O comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e intolerável dos deveres de respeito, assiduidade, zelo e diligencia e cumprimento de ordens e instruções de execução no trabalho, violando as alíneas a), b) e e) do n.º 1 do art 128 do Código de trabalho.

13.

O arguido agiu de forma consciente e intencional quando incumpriu reiteradamente o seu horário laboral. Acresce que,

14.

A conduta do arguido é demonstrativa de uma falta de profissionalismo, ética e responsabilidade absolutamente intoleráveis pela arguente.

Para além disso,

15.

O comportamento do arguido coloca em causa um pressuposto basilar de uma relação laboral - confiança -, tendo em conta que o arguido revelou um desrespeito tremendo pelas suas responsabilidades laborais, comprometendo a produtividade e organização da arguente.

Deste modo,

16.

A reiterada conduta do arguido torna pratica e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

17.

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constituiu falta disciplinar grave, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n.º 2 do art.º 351 alínea g) do Código do Trabalho.

18.

Sendo, de facto, a intenção da arguente proceder ao despedimento do arguido por justa causa. Concede-se ao arguido o prazo de 10 dias úteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.

Pela arguente, ”

1.4. Em 16.07.2021 o trabalhador por correio eletrónico respondeu à nota de culpa da seguinte forma:
“Venho por este meio responder ao processo disciplinar que me foi imposto. Percebo a parte da empresa pelo facto de não ter sido correto para com a empresa pelas faltas injustificadas que tenho dado, parte delas foram desnecessárias e não as devia ter dado, mas parte delas deveram-se ao facto

de me ter magoado no ombro ao trabalhar e não ter acionado o seguro quando aconteceu e deixar arrastar a situação.

Dei essas faltas quando estava com dores e não conseguia arranjar consulta no meu centro de saúde porque o mesmo tem tido falta de médicos ou outras desculpas mais que me dão sempre, sei que não é desculpa, mas é a verdade.

Nesta altura em que estou prestes a ser pai o pior que me podia acontecer era ficar sem emprego logo agora.

Sei que errei e não cumpri o contrato que tenho com a empresa.

Tem sido mesmo o meu problema no ombro a causar estas ultimas situações todas e cada vez me arrependo mais de não ter acionado o seguro.

Sempre fui bom trabalhador e já trabalho na empresa há 7 anos tendo só agora nos últimos tempos me portado menos corretamente.

Não sei o que vai acontecer a seguir e qual a vossa decisão, mas espero não ser o despedimento porque é mesmo uma péssima altura para acontecer.”

1.5. O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Participação disciplinar do trabalhador;
- Carta de notificação da nota de culpa;
- Resposta à nota de culpa;
- Relatório Final e Proposta de Sanção.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

2.3. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*.

2.4. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.5. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.6. O artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *“presume-se feito sem justa causa”*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais

como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.10. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.11. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

2.12. E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento.

De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.13. Segundo Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.^a Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.15. Tal como muito bem se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção –

ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

2.16. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos/as trabalhadores/as com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2.17. No caso em apreço, o trabalhador é acusado de ter dado 15 faltas injustificadas:

- 10 faltas interpoladas no ano de 2021
- 5 faltas interpoladas no ano de 2020.

2.18. Refere ainda o empregador no artigo 6.º da nota de culpa que o trabalhador incumpriu parcialmente o seu horário de trabalho.

2.19. Acrescenta o empregador, que com a sua conduta, o trabalhador violou de forma muito grave dos deveres de respeito, assiduidade, zelo e diligencia e cumprimento de ordens e instruções de execução no trabalho, violando as alíneas a), b) e e) do n.º1 do art. 128.º do Código de trabalho.

2.20. Na ótica do empregador, o trabalhador agiu de forma consciente e intencional quando incumpriu reiteradamente o seu horário laboral. Sendo demonstrativo que a conduta do arguido revela de uma falta de profissionalismo, ética e responsabilidade que são intoleráveis pelo empregador.

2.21. Defende o empregador que o comportamento do trabalhador coloca em causa um pressuposto basilar de uma relação laboral, que é a confiança, e que atenta a conduta do trabalhador, que demonstrou um desrespeito inaceitável pelas suas responsabilidades laborais, comprometeu a produtividade e organização da entidade empregadora.

2.22. O trabalhador respondeu à nota de culpa.

2.23. Na resposta à nota de culpa, o trabalhador concordou com as alegações da entidade empregadora, mencionando que compreende a sua posição, atento o facto de o seu comportamento ser reprovável face às faltas injustificadas, que parte delas foram desnecessárias, contudo, referiu que algumas dessas faltas ocorreram devido ao facto de se ter magoado enquanto se encontrava a trabalhar, não tendo acionado o seguro.

2.24. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.25. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que o trabalhador adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.26. Ora, no caso em apreço, não se pode, em nossa opinião, concluir como o fez a entidade empregadora, que as ausências da trabalhadora se traduzem em faltas injustificadas nos termos do artigo 256.º do Código do Trabalho.

2.27. Com efeito, considerando os elementos juntos ao processo entende-se que os mesmos não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusado o trabalhador arguido na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias, nem da violação dos restantes deveres imputados ao trabalhador.

2.28. De facto, o empregador não logrou demonstrar o que alega, nomeadamente através da junção do recibo de vencimentos onde conste o desconto na retribuição pelas ausências consideradas injustificadas e/ou a junção de cópia do registo a que alude a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

2.29. Na verdade, no âmbito do processo *sub judice*, ainda que tenha sido junto o quadro de assiduidade referente ao trabalhador arguido, onde se verificam as faltas e os períodos de ausência, que no caso concreto relevam apenas as 10 (dez) faltas consideradas injustificadas porquanto as restantes 5 (cinco) se reportam a outro ano civil, por outro lado, o facto de o comportamento integrar o número quantitativo de faltas não significa que automaticamente o empregador lhe possa aplicar a sanção despedimento.

Para que o possa fazer, o conceito de justa causa terá de ser preenchido não só através do quantitativo de ausências fixadas na alínea g) do n.º 2 (do artigo 351.º do Código do Trabalho), como também mostrar-se que semelhante comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.30. Pese embora a quantidade de faltas injustificadas dadas pelo trabalhador, cumpre referir que não consta de todo o processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir ao trabalhador a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

2.31. Não se encontra demonstrado nos autos enviados à CITE qualquer circunstância de que o trabalhador tenha sido avisado da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respetiva justificação.

2.32. De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado o trabalhador arguido de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento do trabalhador, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.33. O trabalhador vem acusado de ter incorrido em faltas injustificadas e de ausências por vários períodos de tempo.

2.34. É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.

2.35. Assim, ainda que se admita que o comportamento do trabalhador possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.36. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o trabalhador arguido tenha adotado um comportamento culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.37. Por fim, cumpre ainda referir que não obstante o facto de o trabalhador arguido ter confessado a sua conduta, não fica claramente demonstrado que este se referia ao cômputo total das faltas consideradas injustificadas.

2.38. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado do trabalhador e a decisão de a despedir.

2.39. Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa do trabalhador, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta do arguido, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.