

PARECER N.º 426/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 2262-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 05.08.2021, 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 01.07.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em Abril de 2018, exercendo atualmente as funções profissionais de ..., que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter dois filhos menores, com cinco meses e com quatro anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, entre 08:00 e as 17:00 horas, com meia hora de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para amamentação que usufruo. (...).”

1.3. O pedido da trabalhadora encontra-se instruído com declaração emitida pela Junta de freguesia onde reside na qual consta que os seus filhos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

1.4. Por carta datada de 19.07.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

Exma. Senhora,

Acusamos a recepção de V. carta, por nós recebida no dia 2 de julho de 2021, a qual mereceu a N/ melhor atenção.

Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:

*A) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, **apenas as horas de início e termo do período normal do trabalho diário** e **não o determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respectivos dias de descanso semanal**, como pretende agora fazer valer - cfr. Artlgo 56.º n.º 2 em articulação com o disposto no artigo 198.º do Código do Trabalho. Tal pedido extravasa os limites e pressupostos inerentes a tal regime, pelo que nesta parte não será autorizado.*

*B) Acresce que o horário que V. Exa vem agora solicitar, mais concretamente das 08h00 às 17h00, **não será possível atribuir-lhe nos exactos moldes pretendidos, porquanto:***

- a unidade onde labora tem como horário de início de funcionamento às 08h30, sendo que, por razões de gestão operacional, apenas os elementos da equipa de direcção da loja (RU e gestores de turno) é que têm de ter acesso e de estar na loja no período que medeia entre as 08h30 (e excepcionalmente a partir das 08h00) e as 09h00, para o desempenho de funções administrativas, nomeadamente associadas à abertura de loja e outras funções que são por regra desempenhadas por elementos da equipa da direcção aquando da abertura da loja.*
- Contrariamente e no que diz respeito aos restantes trabalhadores, incluindo operadores menos de 5 anos (nos quais se inclui V. Exa), aprendizes e outros, estes apenas dão entrada ao serviço na loja a partir das 09h00, hora a partir da qual se iniciam as tarefas de preparação e de confecção de produto pelos operadores para a unidade em que laboram.*

Logo **não podemos aceder ao seu pedido de entrada ao serviço às 8 horas, nem antes das 09h00 de cada jornada de trabalho**, pois: para além da inviabilidade de iniciar o seu horário às 08h00, altura em que a loja ainda não se encontra dentro do seu período de funcionamento ou de abertura; ii) também não existe a necessidade de exercício das funções inerentes à sua categoria profissional antes dessa hora, visto que as actividades de preparação e confecção alimentar apenas se iniciam a partir das 09h00, pois o período de tempo que lhe antecede, destina-se exclusivamente para o desempenho das actividades administrativas, de gestão da unidade, de preparação e de supervisão por parte dos elementos da equipa de direcção.

Deste modo e atentas as actuais contingências de organização e funcionamento da loja, a atribuição e prática do horário flexível solicitado, com início às 08h00 e termo às 17horas **é inconciliável não só com o período de funcionamento e abertura ao público da loja**, nos moldes acima melhor descritos, **bem como com o cumprimento do PNT semanal (40h) e diário (8h) a que V. Exa está obrigada**, nos termos do seu contrato de trabalho, pois considerando o acima exposto, o horário por si solicitado não permite dar cumprimento do mesmo, considerando a(s) pausa(s)/intervalo(s) de descanso (prestação de apenas 7 horas de trabalho diário). Isto sem prejuízo da possibilidade de V. Exa solicitar uma redução do seu período normal de trabalho passando ao regime de part-time, de modo a ultrapassar tal limitação, o que até ao presente não fez.

C) Além disso, a disponibilidade de todos os colaboradores, incluindo de V. Ex.^a para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade ... onde labora, ou seja, por regra e em condições normais aos fins de semana, incluindo aos sábados e domingos, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da actividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos.

Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.

Atento o ramo de actividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere (...), **a necessidade de presença e prestação efectiva de trabalho aos sábados e domingos, inculcando por sua parte – para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional de Operadora e que inclui funções críticas e essenciais como são as da área da preparação e confecção no sector da cozinha e do atendimento a que está afecta – é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquela unidade**, considerando:

- **O número de trabalhadores efectivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno.**

- O facto de V.Exa ser, das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade;

- Como também o facto de aquele estabelecimento se integrar num centro comercial (...), cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados, são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos ao público das 12h00 às 23h00, e com horário de funcionamento/laboração das 08h30 às 23h30 (de 2.^a a 5.^a feira) e às 00h30 (sábados domingos e vésperas de feriado), sete dias por

semana (incluindo fins de semana), 364 dias ao ano (dia de natal encerrado, véspera de natal e de fim de ano encerra mais cedo que o horário habitual);

-E, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou actividades lectivas; (iii) à necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalho durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (pex: durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc); iv) bem como a limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

D) Não resta, ainda, outra alternativa à empresa atribuir a V. Ex.^a – turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores: ... (com filho menor e está grávida, estando previsto o nascimento do segundo filho para o fim do ano); ... (com filho menor), ... (com filho menor e outro que nasce nos próximos dias), ... (com filho menor), tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.

Nesse sentido e por não ser menos importante, refira-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora integrada no grupo (...) do qual a aqui signatária faz parte, por via do parecer n.º 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º 123/09.0TTVNG.P2 – vide em www.dgsi.pt – cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

E) Ora, este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no sector da cozinha e no atendimento ao balcão e sala de refeições, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos sábados e domingos e nos períodos de hora de jantar. Tal solução não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente em momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional, em que a prestação da sua actividade é indispensável, não sendo sempre

possível substituí-la, nos horários e dias que não pretende trabalhar, com o actual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa.

F) Não resta pois outra alternativa à empresa senão designar também V. Exa. para fazer turnos de abertura, incluindo aos fins de semana, sem prejuízo do direito a folgas rotativas, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.

G) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho incluindo aos fins de semana, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contrato, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. **Razão pela qual não pode ser atribuído o horário flexível, na parte respeitante à dispensa de prestação de trabalho aos fins de semana, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.**

H) Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário por si requerido, em específico na parte da não prestação de trabalho aos fins de semana ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários actualmente existe, que permita cumprir, no seu caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível.

I) Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horário que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Nesse sentido e conforme é já do seu conhecimento, esta empresa vem-lhe já proporcionando (pelo menos desde o regresso de licença de maternidade) a prestação do seu trabalho apenas durante os turnos de abertura (com entrada ao serviço entre as 09h00 e as 10h00) sem prejuízo da manutenção do seu direito a dispensa para amamentação enquanto for aplicável, com gozo no final de cada turno, sendo que nesta parte, o horário flexível por si pedido já lhe vem sendo atribuído. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de folgas rotativas em função das exigências de funcionamento e organização da empresa, já supra referidas.

Conclusão:

Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, não nos é de todo possível aceder, na parte respeitante à atribuição dos dias de descanso semanal fixos aos fins de semana e à prestação da sua atividade com início antes das 09h00 de cada jornada de trabalho, nos moldes requeridos, sob pena de vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da unidade. Pelo que se informa que é nossa intenção recusar, nessas partes, o pedido de horário flexível formulado, sem prejuízo de ser nossa intenção continuarmos a atribuir-lhe um horário que implique a prestação do seu trabalho tendo como limites de início e termo de cada jornada de trabalho, entre as 09h00 e as 18h00, sem prejuízo da(s) pausas(s)/intervalo(s) de descanso aplicáveis.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos Senhores,

No passado dia 1 de julho a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas., um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até o seu filho menor de cinco meses completar doze anos de segunda a sexta-feira, entre as 08:00 e as 17:00 horas, com meia hora de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

E muito embora tenha sido este o regime de horário flexível proposto a respondente desde já se manifesta disponível para que em alternativa lhe seja concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- De segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 17:30 horas, com meia hora de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

(...)

O agregado familiar da requerente é composto exclusivamente por si e pelos seus dois filhos menores, com cinco meses e com quatro anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

O progenitor do seu filho menor de cinco meses praticamente não lhe presta qualquer acompanhamento ou apoio e ainda que assim sucedesse, a verdade é que a sua actividade profissional bem como da própria requerente no cumprimento dos horários que tem vindo a cumprir ao serviço das suas empregadoras, não lhes permite recolher o menor no estabelecimento de infantário que frequentará nem acompanhá-lo e guardá-lo aos sábados e domingos.

Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a respondente teria naqueles referidos dias sempre o período a partir das 17.00h/17.30 – momento em que livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternas.

Nomeadamente abre-lhe a possibilidade de recolher o seu filho menor no estabelecimento de ensino, guardá-lo aos sábados e domingos no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos

restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, melhor.

O pai não o faz, nem tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.

O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor dos períodos supra aludidos momentos em que o estabelecimento retro encerra para cuidar e acompanhar o seu filho bem como aos sábados e domingos, dias em que o infantário está encerrado.

Nessas horas e dias tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento daquele durante todo esse período do dia nomeadamente para o ir buscar ao infantário e ficar com ele depois disso.

A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder recolher o menor ao estabelecimento que pelo mesmo é frequentado e ficar com ele após esse momento, e acompanhá-lo aos sábados e domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas., nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/interpretação.

(...)

Com efeito, a requerente fez por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa nas proximidades da área em que reside, que possam recolher a menor no infantário ou acompanhá-la no período que se segue ao seu encerramento, o mesmo sucedendo aos fins de semana, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.

Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas., a impossibilidade de substituir a trabalhadora ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas., de contratar nova colaboradora para substituir a requerente no período em que está ausente.

Com efeito, existem diversos trabalhadores colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.

Aliás, nos períodos de ausência da requerente – férias, baixas ou qualquer outro – é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.

Ademais, mesmo que os números apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebem, nem V. Exas o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.

E a verdade é que a respondente por inúmeras vezes entrou/entra ao serviço pelas 08:00h para preparar a abertura dos estabelecimentos.

Sendo igualmente certo que o quer o horário inicialmente proposto quer aquele horário ora proposto não colidem – ambos – com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da

empresa – nem V. Exas. Especificam quais as concretas tarefas operacionais e administrativas prejudicadas pela alteração de horário – que explora dezenas de estabelecimentos similares e detém no seu quadro de pessoal, centenas de trabalhadores muitos deles com as responsabilidades funcionais da respondente.

Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.

Aliás V. Exas confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre – como de resto sucede com todas as empresas e é de conhecimento geral – diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.

E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidente as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.

(...)

Como facilmente se alcança, da V/ resposta não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada na lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e fundamentam a V/ recusa.

(...)

Além de tudo, as citadas abstractas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.

(...)

Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes, empregadora e trabalhadora, do modesto entender da requerente, conclui-se que Vexas não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a excepção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.

Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor. (...).”

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/a 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 subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. 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 pela trabalhadora 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

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.

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)].

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

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

imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário de 2.^a a 6.^a feira, compreendido entre as 8h00 e as 17h00, com 30 minutos de intervalo de descanso para prestar assistência aos seus dois filhos menores de 5 meses e 4 anos de idade respetivamente e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando que (1) o pedido da trabalhadora não se enquadra na faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do CT e na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. Começando por analisar o enquadramento do pedido dentro do regime de horário flexível, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.30. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.31. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.32. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.33. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.34. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.35. De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.36. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.37. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.39. A isto acresce que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

2.40. Não será ainda despidendo invocar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”

2.41. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*.

2.42. Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

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

2.44. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com 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. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.45. Assim, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.46. Desde logo, porquanto se afigura que o empregador não demonstrou, como lhe competia, que a trabalhadora não possa iniciar as suas funções às 8h30. Em rigor, não basta alegar que as tarefas inerentes à preparação e confecção alimentar apenas se iniciam a partir das 9h e que o período de tempo que lhe antecede se destina exclusivamente para o desempenho das actividades administrativas de gestão da unidade, preparação e supervisão por parte dos elementos da equipa da direcção, outrossim, é necessário concretizar os motivos que determinam que as funções inerentes à categoria profissional da requerente só se podem/devem iniciar às 9h e quais seriam as tarefas que ficariam comprometidas acaso a trabalhadora iniciasse as suas funções antes das 9h.

2.47. Assim, somos levados a concluir, ao contrário do que fez a entidade empregadora, que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora lhe permite cumprir o seu PNT dentro do período de funcionamento do estabelecimento, nomeadamente no horário das 8h30 às 17h, com uma pausa de 30 minutos.

2.48. Ainda que assim não fosse, a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, veio demonstrar disponibilidade para trabalhar no horário compreendido entre as 9h e as 17h30, o que vai de encontro à disponibilidade da empregadora de continuar a elaborar o horário da trabalhadora entre as 9h e as 18h, pelo que não se afiguram constrangimentos de maior, na definição do horário da trabalhadora.

2.49. Quanto aos demais argumentos relacionados com a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, afere-se, por um lado, que os mesmos se prendem com condicionalismos

normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, e por outro, que são vagos, genéricos e conclusivos.

2.50. Assim, entende-se, uma vez mais, que o empregador não cuidou, como lhe competia, de concretizar objectiva e inequivocamente os seus argumentos. Em bom rigor, não fica demonstrado, no presente processo, que a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, porquanto a empregadora, não concretizou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.51. Quanto à necessidade de obedecer ao princípio de igualdade de tratamento dos/as trabalhadores/as que alegadamente se encontram em idênticas ou similares circunstâncias, salienta-se que o simples facto de aqueles/as trabalhadores/as terem filhos/as menores não os coloca em igualdade de circunstâncias perante a trabalhadora requerente, porquanto cada trabalhador/a, atendendo à sua realidade familiar, terá, obviamente necessidades distintas.

2.52. Quer isto dizer que, apesar de se afigurar que todos/as aqueles/as trabalhadores/as invocados/as têm igual direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, isso não significa que o queiram/necessitem de fazer em virtude das suas realidades familiares. Assim, só se verificaria uma situação de igualdade de circunstâncias se todos/as eles/as tivessem requerido a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que se desconhece.

2.53. Com efeito, não interessa aqui analisar situações hipotéticas e putativas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

2.54. Importa todavia salientar, que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.55. No que concerne à invocação do Parecer n.º 99/CITE/2015, dizer que a análise dos processos é casuística, ou seja, depende de cada caso em concreto, motivo pelo qual, a decisão não se encontra subordinada a outros processos que já tenham sido analisados.

2.56. Por último, enfatiza-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 01 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E 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.**