

PARECER N.º 444/CITE/2021

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, 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 2263 - DL/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Em 03.08.2021, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Em 01.07.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A arguida e trabalhadora da empresa acima identificada, desde 1 de julho de 2009, e presta atualmente, trabalho no estabelecimento comercial denominado “...”, e exerce as funções inerentes à categoria de ...*
 - 1.2.2.** *No exercício das funções que lhe foram atribuídas, por contrato de trabalho, incumbe à arguida, as funções inerentes à categoria de ... na qual se compreendem nomeadamente as seguintes funções:” a que sob orientação de um superior ... ”.*

- 1.2.3.** *Em tempo, foi concedido à arguida, um regime de horário flexível, por forma a poder conciliar a vida profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 1 do art.º 57.º do Código de Trabalho, exercendo atualmente a arguida, um horário rotativo, das 10:00 horas às 17:00 horas e noutros dias o das 12:00 horas às 19:00 horas, mediante uma retribuição de € 665,00.*
- 1.2.4.** *Com efeito, no dia do 19 de maio de 2021, a entidade patronal tomou conhecimento, por terceiros, que aqui a arguida, negocia por conta própria, desde janeiro de 2021, através de loja online de vestuário de senhora, e acessórios, denominada de "...", estando a realizar publicidade e vendas através das plataformas ...*
- 1.2.5.** *Na plataforma ... identifica-se como criadora da página "...", onde tem como foto sua foto de perfil e no seu perfil pessoal encontra-se uma hiperligação que direciona para a página de vendas da loja, bem como ainda podemos encontrar o seu contacto pessoal de telemóvel, "...".*
- 1.2.6.** *Nesse mesmo dia, para aferir a veracidade dos factos, a entidade empregadora, por interposta pessoa, efetuou uma compra online tendo para o efeito, existido uma troca de mensagens realizada com a arguida, que se intitulou de detentora da loja, bem como indicou o seu IBAN, para o qual devia ser transferido o valor de aquisição das peças de vestuário, emitindo o respetivo recibo. Aliás, IBAN que é o mesmo que forneceu à entidade patronal para pagamento do seu salário.*
- 1.2.7.** *A loja online de vestuário de senhora, e acessórios, denominada de "...", propriedade da aqui arguida, vende os mesmos produtos comercializados pela entidade patronal, quer nos estabelecimentos comerciais quer na loja online "...", sendo em tudo semelhantes em qualidade e preço.*

- 1.2.8.** *A arguida omitiu à sua entidade patronal ou a qualquer superior hierárquico, até a presente data, a prática daqueles factos, de que agora a entidade patronal teve conhecimento, através de terceiros, gerando imediatamente uma quebra de confiança, que se traduz na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, por violação, nomeadamente do dever de lealdade, de transparência e boa-fé.*
- 1.2.9.** *Com efeito, a arguida, no âmbito das suas funções tem conhecimento da identificação dos fornecedores da entidade patronal que se situam, nomeadamente no norte do país, e nesse sentido, contactou-os para que a fornecesse com os mesmos e/ou similares produtos, o que por si demonstra uma quebra de confiança inabalável com a entidade patronal.*
- 1.2.10.** *Acresce ainda, que a entidade empregadora teve conhecimento que a arguida no âmbito da sua função de ... contactou vários clientes do estabelecimento comercial, denominado ..., através de telemóvel, mensagem e outras formas, a fim de publicitar e vender os seus artigos de vestuário da loja online, servindo-se de informações confidenciais, nomeadamente, emails e n.º de telemóvel da base de dados da entidade empregadora, informação que lhe estava confiada!*
- 1.2.11.** *A aqui arguida encontra-se neste estabelecimento comercial há mais de 11 anos, mantendo por isso uma relação de proximidade com a clientela do estabelecimento comercial, e que se aproveitou deste relacionamento para promover e vender os seus artigos na loja online.*
- 1.2.12.** *A entidade patronal sabe que muitos dos "habituais" clientes da loja procederam a aquisições de produtos de vestuário e acessórios na loja online, por solicitação da arguida e que por esse facto deixaram de comprar no estabelecimento comercial, e/ou loja online "...", uma vez que os produtos comercializados são em tudo semelhantes.*

- 1.2.13.** *A arguida tendo conhecimento dos preços praticados pela entidade patronal e por isso, de forma deliberada colocou os preços nos seus produtos, mais baixos de forma a realizar a atividade em concorrência.*
- 1.2.14.** *Efetivamente, a arguida, no exercício da sua atividade gerou, por esta via, aquisição de Know-how, que reforçou e consolidou os seus conhecimentos, neste ramo específico e se apropriou de informação específica sobre clientes e preços praticados na mesma atividade, para uso pessoal!*
- 1.2.15.** *Acresce ainda, que desde meados de janeiro de 2021, a arguida, teve um decréscimo anormal da produtividade, criando um mau estar no ambiente de trabalho, chegando sempre atrasada.*
- 1.2.16.** *No horário de trabalho, a arguida por diversas vezes ausenta-se do seu posto de trabalho sem informar o seu superior, deixando assim a loja sem supervisão. Mesmo após ter sido advertida pelo gerente que tal situação não podia acontecer, a mesma manteve o comportamento, ignorando as direções do seu empregador.*
- 1.2.17.** *Ainda, a entidade patronal, desde que reabriu a loja, após o Estado de Emergência, tem vindo a denotar por parte da arguida falta de brio na execução das suas funções, bem como comportamento violador das regras mais elementares da relação laboral, tendo em conta que a arguida faz-se acompanhar do seu telemóvel durante o seu horário de trabalho, atende telefonemas, recebe e envia mensagens, comportamento que viola as regras organizativas da empresa, não estando atenta a movimentação e necessidades da loja.*
- 1.2.18.** *Com efeito, a entidade patronal tem conhecimento que a mesma se encontra varias vezes no parque do ..., lugar onde exerce a sua profissão, a entregar peças de vestuário a terceiros, que foram adquiridas na sua loja online.*

- 1.2.19.** *Tais entregas ocorreram no horário de trabalho, tendo uma delas ocorrido, por volta das 11h00 do dia 7 de maio de 2021.*
- 1.2.20.** *A aqui arguida é vista frequentemente, a realizar sessões fotográficas com vista a promover as peças de vestuário e posteriormente a colocação dessas mesmas fotos nas diversas plataformas da rede social denominada "...".*
- 1.2.21.** *Desde 12 de maio até à presente data, a arguida encontra-se de baixa médica para prestar auxílio ao seu filho, contudo durante o período da baixa, a arguida foi vista múltiplas vezes a efetuar entrega de peças de roupa da sua loja "online", a tirar fotografias para promover a loja de roupa e a realizar diversas publicações nas paginas da loja, quer no ... quer no ...*
- 1.2.22.** *Tal comportamento abalou ainda mais a confiança da entidade empregadora relativamente á arguida, uma vez que levanta algumas duvidas se realmente tais baixas foram coincidentes com a realidade, tendo em conta que a mesma continuou a laborar no seu negócio pessoal, mas aparentemente estaria impossibilitada de trabalhar.*
- 1.2.23.** *A arguida, enquanto detentora da loja online " ...", tem uma enorme presença nas redes sociais, desde janeiro de 2021 ate a presente data, chegando a publicar por dia, 6 (seis) ou 7(sete) publicações com fotos e referências a preços, pelo que a referida atividade desempenhada pela arguida não se trata de uma atividade pontual.*
- 1.2.24.** *A arguida violou frontal e ostensivamente diversos deveres laborais aos quais se encontra vinculada, nomeadamente, os deveres de respeito, lealdade, transparência, honestidade, zelo, obediência princípio de boa fé.*

- 1.2.25.** *Estes comportamentos perpetuados configuram justa causa de despedimento por preencherem e se subsumirem na previsão da al. a), b), d) e t) n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho.*
- 1.2.26.** *Decorre do artigo 128.º n.º 1, f) a consagração de um "dever de lealdade" do trabalhador para com o empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos produção ou negócios.*
- 1.2.27.** *Consagra-se nesta alínea, como corolário do dever de lealdade, a obrigação de não concorrência, estando vedado ao trabalhador o exercício de atividade concorrencial nos termos aí previstos, proibindo a lei a possibilidade de aquele desenvolver uma atividade, por si ou no seu interesse, que conflua ou entre em concorrência com o empregador, pondo em causa a sua organização em matéria comercial, de produção, comercial ou económica.*
- 1.2.28.** *Pelo que supra comportamento descrito da arguida, tornando assim impossível a subsistência da sua relação laboral com a entidade patronal.*
- 1.2.29.** *Deste modo, e atento tudo quanto foi supra exposto, duvidas não há que a conduta da arguida consubstancia justa causa do seu despedimento, pelo que e a intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da arguida com justa causa, com fundamento e nos termos factuais supra enunciados.*
- 1.2.30.** *A arguida agiu livre, consciente e intencionalmente.*
- 1.2.31.** *Não há registo de qualquer sanção disciplinar aplicada à trabalhadora anteriormente".*

- 1.3.** Em 14.07.2021, a trabalhadora arguida, através da sua advogada, responde à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Assim no que toca ao alegado no artigo 1.º da Nota de Culpa (doravante NC), cumpre dizer que na realidade a arguida começou por trabalhar para a arguente em 2008 em ..., e a data de hoje, exerce as funções de ...*
- 1.3.2.** *Mas na realidade, entre julho de 2009 e até março de 2019, a arguida exerceu as funções de ... - que segundo o CCT aplicável é: "...”.*
- 1.3.3.** *Funções que exerceu ao longo de 10 anos e lhe foram retiradas sem qualquer explicação, tendo o seu colega ... ficado no seu lugar. O que no seu entender foi represália por causa de um pedido que fez na ACT e junto do seu sindicato (CESP) para atualização da sua categoria profissional.*
- 1.3.4.** *A arguida sempre executou todas as funções mencionadas no art. 2º da NC e para além dessas as de encarregada de loja durante 10 anos, inclusive durante um período de tempo, dando apoio como encarregada a outras lojas.*
- 1.3.5.** *Sendo que esteve em horário rotativo durante 9 anos, e apenas recorreu ao pedido de horário flexível (que foi aprovado pela CITE contra o parecer da arguente) devido a necessidades familiares e quando um dos seus filhos entrou para a escola primária.*
- 1.3.6.** *No que toca ao alegado nos artigos 4.º, 5.º, 6.º cumpre dizer o seguinte:*
- a) A pagina online mencionada tem atividade desde abril de 2021, sendo gerida por uma amiga com quem a arguida tem uma parceria de nome ..., não por si;*
 - b) O perfil pessoal da arguida nada tem a ver com a pagina em questão. O seu contato telefónico não é o mencionado na NC.*

c) Quem responde em geral às mensagens é ..., mas dada a parceria entre ambas, pode acontecer pontualmente ser a arguida a responder e até indicar o seu IBAN, e no caso concreto da venda do colar a 19 de maio de 2021, foi a arguida quem falou com o alegado comprador ... e procedeu à venda.

1.3.7. *A pagina ... não tem qualquer interesse em vender os mesmos produtos comercializados pela ..., nem o faz.*

1.3.8. *Alias, pela visualização da pagina, pode perceber-se que os artigos não são iguais aos que estão à venda na*

1.3.9. *Mas, e ainda que exista algum artigo parecido ou igual, tal não acontece por a arguida por algum motivo estar a copiar o modelo de negocio ou os produtos da arguente, que alias, diga-se de passagem que os produtos da ..., são produtos muito básicos, sem exclusividade de marca e modelo e bastante corriqueiros, que são vendidos em muitas lojas pelo país e mundo fora.*

1.3.10. *A arguente nunca questionou a arguida em relação a esse assunto (e se o fizesse a mesma diria a verdade), pois nunca foi sua intenção omitir qualquer facto. Alias porque não tem necessidade de tal, pois não esta a cometer qualquer crime ou ilícito ou quebra de qualquer dever laboral.*

1.3.11. *Entendendo a arguida, que aqui a existir quebra de confiança, lealdade, transparência e boa fé por parte da arguente, que desde o momento em que no ano 2009 a trabalhadora recorreu as entidades competentes para ver atualizada a sua categoria profissional, passou a ser alvo de calunias, difamações e assedio moral.*

1.3.12. *Não podemos deixar de referir que a arguente acusa a arguida de contactar fornecedores da arguente, e além de não apresentar*

qualquer prova nesse sentido, faz uma acusação vaga, sem indicar quem, quando, etc.

- 1.3.13.** *Mais, as suas funções não lhe dão acesso a identificações de fornecedores nem a contactos, nem sequer é do seu interesse obter tais informações. Os produtos semelhantes comercializados pela arguente encontram-se em vários armazéns de revenda de norte a sul do país, logo qualquer loja vende produtos semelhantes aos da*
- 1.3.14.** *Ate porque a arguente bem sabe que nenhum funcionário tem acesso a qualquer base de dados de fornecedores, inclusive quando chegam as faturas as lojas, vem sempre em nome do armazém central da ... e nunca em nome dos fornecedores.*
- 1.3.15.** *Acresce que não existe também qualquer base de dados de clientes na loja onde a arguida presta serviço. Sendo totalmente falso e mais uma vez desprovido de qualquer prova o alegado na Nota de Culpa.*
- 1.3.16.** *É uma vez que a Nota de Culpa e o documento que contém a acusação imputada ao trabalhador, deve ser a mais clara e concretizada possível, identificando todos os factos e as circunstancias de tempo, lugar e modo como ocorreram esses factos (quem os praticou, onde, como, quando - data e hora - porque, e quem assistiu). Só assim se permite ao trabalhador compreender integralmente a acusação, possibilitando-lhe que se defenda da forma mais adequada.*
- 1.3.17.** *Ora, in casu, tal não acontece, o que salvo melhor e douta opinião constitui uma nulidade. Sendo mais uma vez, falso o alegado na Nota de Culpa, pois a arguida é uma profissional responsável, e não faz qualquer tipo de concorrência, e muito menos desleal, para com a sua entidade empregadora, ate porque as pessoas são livres de comprar quaisquer produtos onde quiserem.*

- 1.3.18.** *Mais, o publico em geral tem conhecimento dos preços praticados em qualquer loja de venda ao público. Não existindo por parte da arguida qualquer intenção em fazer qualquer tipo de concorrência até porque não existe comparação entre as lojas em questão.*
- 1.3.19.** *Sendo que no seu negócio a arguida não se apropriou de qualquer informação relativa à sua entidade patronal nem tem sequer qualquer interesse em faze-lo.*
- 1.3.20.** *Pois, qualquer pessoa hoje em dia sabe comprar e vender online. Alem do mais, cumpre dizer que bem sabe a arguente que a trabalhadora ora arguida, entre 2014 a 2018, teve em ... uma loja própria de artigos de vestuário, que se denominava "...", e antes trabalhou também numa loja de artigos de ..., e em ...*
- 1.3.21.** *Mais, a arguente nunca ministrou ou sequer pagou qualquer formação específica à arguida. Pelo que os conhecimentos adquiridos na área foram pela sua própria experiencia profissional e não porque tenha sido formada pela arguente.*
- 1.3.22.** *De facto, o ano 2021 foi e tem sido um ano atípico, pois em janeiro a arguida apenas trabalhou 4 dias, de seguida gozou 5 dias de férias, entretanto começou o estado de emergência, e ficamos em confinamento ate 19 de abril.*
- 1.3.23.** *Após o terminus do confinamento e regresso a loja, trabalhou 7 dias em abril, 10 dias em maio, pois, entretanto, o seu bebé ficou doente e a arguida ficou de baixa médica de assistência para cuidar dele.*
- 1.3.24.** *Como é obvio, trabalhou menos dias, devido às circunstancias supra alegadas, não entendendo como pode a arguente alegar que teve um decréscimo anormal de produtividade, até porque sempre que está ao serviço da loja desempenha todas as suas funções com profissionalismo e a mesma dedicação de sempre.*

- 1.3.25.** *Nunca a arguida se ausentou do seu posto de trabalho sem informar o seu superior, e nunca deixando a loja sem supervisão (aliás invoca a arguente que não lhe cabe essa tarefa), aliás a arguente sabe que a trabalhadora é uma pessoa responsável e profissional que zela pelos interesses da loja, e nunca teria este tipo de comportamentos.*
- 1.3.26.** *Usa o seu telemóvel pessoal, sim, como todos os seus colegas, mas sempre de maneira responsável e só em situações de extrema necessidade como atender ou responder a alguma mensagem de carácter urgente ou familiar. Sem nunca deixar de estar atenta às necessidades da loja.*
- 1.3.27.** *Mais uma vez o alegado na NC peca por falso e por falta de concretização e prova, sendo tais afirmações caluniosas. Onde, como, quando e que tais situações ocorreram? Desconhece-se!!!*
- 1.3.28.** *A arguida não é modelo nem realiza sessões fotográficas. Onde está a prova? Sendo totalmente falso o alegado na NC. Aliás, a arguente persegue de tal maneira esta trabalhadora que chegou ao cúmulo de contactar o medico de família a questionar porque estava a trabalhadora de baixa, violando o seu direito à privacidade e outros, e até porque bem sabia que esta estava de assistência ao seu filho, que entre 14 de maio de 2021 e 22 de junho de 2021 foi assistido pelo menos 9 vezes no centro de saúde, alem de ser assistido também nas urgências de hospital, médicos, pediatras e saúde 24. Portanto, a baixa da arguida foi para assistência ao seu filho e não par outros motivos.*
- 1.3.29.** *Volta-se ainda a frisar que a arguida praticamente não tem atividade na pagina online, todo o conteúdo é colocado por ..., que gere a pagina.*
- 1.3.30.** *No entanto, ainda que assim não fosse, a arguida não tem com a arguente nenhum pacto de não concorrência (que nem sequer se admite que exista, pois, a dimensão da sua página e da sua pequena*

parceria e a da arguida são completamente distintas, pelo que de modo algum violou qualquer um dos seus deveres laborais.

1.3.31. *Até porque claramente este processo disciplinar, mais não é do que uma tentativa de amedrontar a arguida com acusações infundadas, para que a mesma se despeça sem reclamar os seus direitos. O que não irá acontecer!*

1.3.32. *Tratam-se de acusações injustas, infundadas e com falta de prova gritante.*

1.3.33. *A arguente na NC, afirma, que o comportamento da arguida, tornou impossível a subsistência da sua relação laboral, no entanto, a realidade dos factos demonstra precisamente o contrario.*

1.3.34. *Pois, tomou a arguente conhecimento destas supostas violações em 21.05.2021 e até à data a arguida mantém-se a trabalhar, não tendo sido suspensa, tendo inclusive recebido uma ordem de transferência temporária (a 28.06.2021) para a loja de rua ..., o que só por si demonstra claramente que esta confiança não pode ter sido irremediavelmente afetada. Ou esta transferência é um mero "castigo" e mais uma forma de pressão sobre a trabalhadora ??*

1.3.35. *Pelo que não existe qualquer comportamento por parte da arguida que possa ser qualificado com tal gravidade e grau de culpa que constitua uma falta disciplinar tão grave, que conduza necessariamente ao seu despedimento.*

1.3.36. *Termos em que o presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento deve ser arquivado. O que se requer".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, 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.

- 2.3. A trabalhadora arguida não nega que possua uma página online, desde abril de 2021, de venda de vestuário e acessórios, gerida por uma amiga com quem a arguida tem uma parceria, de nome ..., que confirmou isto mesmo no seu depoimento.
- 2.4. A trabalhadora arguida refuta as acusações de que é alvo pela entidade empregadora na Nota de Culpa, nomeadamente, que nessa página online *“vende os mesmos produtos comercializados pela entidade patronal, quer nos estabelecimentos comerciais quer na loja online “...”, sendo em tudo semelhantes em qualidade e preço”*, produtos esses que não especifica.
- 2.5. Ora, é precisamente esta acusação fundamental que a entidade empregadora não consegue provar, nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que arrolou, pois, as testemunhas ... e ... quando referem nos seus depoimentos exatamente o mesmo que *“verificou ainda que o aludido site de venda de produtos de vestuário de senhora e acessórios de moda, tem produtos e preços em tudo idênticos aos vendidos pela entidade patronal”*, não identificam, ambos, quais são esses produtos e quais são esses preços.
- 2.6. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja 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 de gestão 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.

- 2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, nos termos da qual: *“O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante) presume-se feito sem justa causa”*.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 01 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.