

## PARECER Nº 519/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2664-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 29.09.2021, a CITE recebeu via email da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira.

**1.2.** Por documento recebido naquela entidade empregadora em 09.09.2021, foi solicitado pela trabalhadora uma alteração/esclarecimento ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., tendo recebido o horário de trabalho atribuído por v.exas, no âmbito do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, venho dizer o seguinte:*

*Por lapso aquando pedido de autorização flexibilidade de horário (já apreciado pela CITE com parecer desfavorável à recusa de v.exas) apenas indiquei que o período de trabalho teria que estar compreendido entre as 8.00 e as 19.00 horas, omitindo que o mesmo seria prestado, tão só, nos dias úteis, uma vez que não tenho apoio familiar de terceiros para cuidar da menor aos fins-de-semana e feriados.*

*Deste modo, aguardo resposta de v.exas. no sentido de darmos continuidade a este processo com a mencionada alteração. Na eventualidade de v.exas. não aceitarem efetuar esta alteração é minha pretensão dar início a novo pedido.”*

**1.3.** Por e-mail, em 24.09.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“Bom dia,*

*Dá-se conhecimento a V. Exas., para os devidos efeitos, da deliberação de CA que recaiu sobre o pedido da requerente.*

*Deliberação CA 23/09/2021:*

«Reitera-se o indeferimento constante da deliberação de 22/07/2021 por, desde então, não ter havido alteração das circunstâncias que o determinaram».”

**1.4.** Em 28.09.2021, via email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Exma. Senhora Dr.

..., como número mecanográfico ..., com horário flexível entre as 8h as 19h, vem por este meio comunicar a sua intenção, aquando do regresso da trabalhadora ao trabalho, de usufruir da redução de horário conferida por lei durante o tempo de amamentação do menor, a qual será gozada em dois períodos distintos.

Atendendo aos turnos existentes informa que irá gozar a dispensa para amamentação na primeira hora do início do turno e na última hora no final do mesmo.

Em relação ao turno da tarde, esclarece que a hora final para dispensa para amamentação, terá de ser usufruída no período das 18h às 19h em face do limite temporal das 19h estabelecido pelo horário flexível.

Atenciosamente,

Com os melhores cumprimentos”

**1.5** Do processo remetido a esta Comissão consta um documento com o título “Comunicação Interna”, cujo conteúdo de transcreve na parte relevante:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário ao abrigo da Parentalidade Alteração

Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de Enfermeira a exercer funções no Serviço de UCI Cirurgia Cardiotorácica, ... como nº mecanográfico ... em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar alteração à prática de regime de horário de trabalho flexível das 8.00 às 19.00 em dias úteis.

Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:

(...)

Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56º e 57º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a actividade profissional.

(...)”

Neste documento encontra-se aposta a manuscrito a seguinte informação, com data de 13.09.2021:

*“Informação do serviço:*

*Conforme informação anterior, a assistência ao menor de 12 anos será garantida pela elaboração do horário entre os dois progenitores. Considerando que o serviço funciona 365 dias/ano, 24h/dia e que existe uma pluralidade de enfermeiros com filhos menores de 12 anos, não é possível assegurar o regular funcionamento do serviço e a prestação de cuidados de enfermagem seguros nestas condições. Assim, os horários têm que ser equitativamente distribuídos por todos os enfermeiros em situação idêntica.”*

**1.6.** Consta também um outro documento idêntico onde se encontra aposta a manuscrito a seguinte informação, também com data de 13.09.2021:

*“...*

*Conforme informação anterior, numa perspectiva de proporcionar à requerente e outros trabalhadores a usufruir de idênticos direitos, horários que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, para garantir o funcionamento do serviço, se necessário procederemos a uma distribuição equitativa, aplicando a lógica da rotatividade.”*

**1.7.** Consta ainda do processo um documento com data de 22.09.2021 com o conteúdo seguinte:

*“Assunto: Pedido de horário flexível — Sr.<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> ..., profissional do Serviço de Cirurgia Cardiorácica do ...*

*O presente requerimento é subsequente a um primeiro datado de 15 de julho de 2021 onde requerente solicitava horário flexível, período de trabalho entre as 8:00H e as 19:00H.*

*Pese embora todos os argumentos de parecer desfavorável quer das chefias diretas e indiretas e nomeadamente da Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora, e indeferimento do Conselho de Administração (CA), a CITE deu parecer desfavorável à intenção de recusar o solicitado.*

*No atual requerimento vem pela mesma via solicitar horário flexível, de segunda a sexta (dias úteis), no mesmo período de trabalho, das 8:00H às 19:00H.*

*Face ao solicitado no primeiro requerimento, cujo parecer da Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora se anexa (anexo I), reiteramos toda a informação referida no mesmo.*

*Mais se informa que, para que seja respeitada a conciliação familiar de todos os trabalhadores do respetivo serviço, em simultâneo se respeitem os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração dos horários, para que não haver*

*desgaste físico e emocional nos restantes enfermeiros, pelas contrariedades e desigualdades, solicita-se ao CA o indeferimento do solicitado.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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 à entidade empregadora 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre

a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora usufrui já de um horário de trabalho em regime de flexibilidade por via do Parecer nº406/CITE/2021, praticando um horário com amplitude 08h00 – 19h00. Vem a trabalhadora solicitar/esclarecer que aquele horário seja praticado somente em dias úteis, uma vez que não tem apoio familiar de terceiros para cuidar do filho menor aos fins-de-semana e feriados.

**3.2.** Ora, em face das informações internas supratranscritas (cfr. Pontos **1.5 e 1.6**), não se afigura que a concessão do pedido agora rectificado pela trabalhadora ponha em causa o normal funcionamento do serviço uma vez que ambas as informações são no sentido de que este será regularmente assegurado através da distribuição equitativa dos horários por todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora, i.e., que usufruam de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

**3.3.** E tem sido esse o entendimento uniforme e constante desta Comissão no que toca à concretização de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justifiquem uma recusa de concessão de horário flexível quando, nessa empresa, coexistem vários trabalhadores que já beneficiam ou possam vir a beneficiar daquele regime de horário, pois que o exercício do direito a um horário de trabalho em regime de flexibilidade por um trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo dos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, não pode ficar dependente desse mesmo exercício por um seu colega ou colegas de trabalho que se encontrem ou possam vir a encontrar nas mesmas condições.

**3.4.** Pelo que não existe nem pode existir um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, podem usufruir de horário flexível, bem como não pode existir diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a outros, sob pena de esse tratamento radicar numa discriminação directa em função da parentalidade (ver parecer 484/CITE/2021, a título exemplificativo). Nestes casos, e conforme entendimento da CITE insito em numerosos pareceres: “Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no **art.º 335.º do Código Civil** (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para

qualquer das partes, **impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**” (negrito nosso)

Essa distribuição equitativa de horários tem, por conseguinte, enquadramento legal ao abrigo do art.º 335º do Código Civil, *ex vi* art.ºs 1152º e 1153º daquele Código.

**3.6.** Por outro lado, nem sempre será de aplicar essa distribuição equitativa se os vários pedidos dos trabalhadores não se revelarem conflituantes entre si, pois que as necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores não são iguais, sendo aferidas individualmente.

**3.7.** Pelo que reconhecendo a entidade empregadora a necessidade de distribuição equitativa de horários por forma a conciliar todos os interesses em presença, mal se compreende a intenção de recusar a concessão do horário flexível à trabalhadora conforme solicitado. Por conseguinte, a entidade empregadora não logrou demonstrar de que forma é que a concessão do horário flexível à trabalhadora, agora rectificado, coloca em causa o adequado funcionamento da unidade onde presta serviço.

**3.8.** O conteúdo da apreciação da trabalhadora extravasa o objecto do presente parecer, uma vez que versa exclusivamente sobre a dispensa para amamentação (art.ºs 47º e 48º do Código do Trabalho), pelo que esta Comissão não se pronunciará sobre a mesma.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente à alteração do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 DA CITE EM 27 DE OUTUBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**