

PARECER N.º 487/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto 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 1522 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 09.09.2016 a CITE recebeu um e-mail da Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pelo trabalhador, ..., oficial de carnes especializado, a desempenhar as funções na seção de talho da loja “...” de ...

1.2. O trabalhador elaborou o pedido, em 12.08.2016, recebido pela entidade empregadora nesta data, conforme se transcreve:

“(...) Eu, ..., funcionário desta empresa com o número mecanográfico (...) e cartão de cidadão número (...) venho por este meio solicitar ao meu empregador e ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º (ver anexo 1) do código do trabalho vigente em Portugal, o direito a exercer o meu atual horário de trabalho - 06h00 às 15h00m, de segunda-feira a domingo, salvo dias de

descanso, por motivos de responsabilidade familiar - ter os meus filhos a meu cargo após as 15h00m.

A duração deste meu pedido não terá um período de início, visto ser o meu atual horário, e deverá terminar aquando os 12 anos do meu filho mais novo.

Para que conste, sou pai de comunhão de mesa da ..., idade 6 anos e ..., idade 2 anos.

Atentamente,

(...)”.

1.3. A entidade empregadora, mediante carta de 30.08.2016, recebida em mão pelo trabalhador em 01.09.2016, pretende recusar o pedido com os seguintes fundamentos:

“(...) Exmo. Senhor ...

Rua ..., N.º ... - ...

...

..., 30 de agosto de 2016

Assunto: pedido de alteração de horário de trabalho

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, em 12.08.2016, da carta que remeteu à ..., S.A. (adiante designada «...»), em que requer «o direito a exercer o meu atual horário de trabalho - 06h00h às 15h00h de segunda-feira a domingo, por motivos de responsabilidade familiar...». V. Exa. qualifica o seu pedido de «horário flexível» e invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Em face do exposto, vimos comunicar a intenção de recusa do horário de trabalho solicitado por V Exa., com base nos fundamentos que se seguem:

A) O CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Desde logo, no nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).

Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT,

segundo o qual o horário flexível é «aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...) alínea b) n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

No entanto, aquilo que V. Exa. solicita é a manutenção do horário de trabalho que tem vindo a praticar, que é um horário fixo. Com efeito, V. Exa. pretende um horário com horas fixas de entrada e saída, prévia e unilateralmente fixadas por V. Exa., o que não corresponde à definição legal de «horário flexível». Pelo exposto, o seu pedido não se enquadra no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado abreviadamente por «CT»).

Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

B) AS NECESSIDADES DE SERVIÇO DA LOJA

Sem prejuízo do exposto, existem necessidades de serviço que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, V. Exa. presta atividade na loja ... sita em ..., exercendo as funções de Oficial de Carnes Especializado. O estabelecimento abre diariamente ao público das 08H30 às 23H00, durante os sete dias da semana.

V. Exa. desempenha funções na secção de talho da loja. Nesta secção prestam serviço apenas 5 trabalhadores com a categoria profissional de Oficial de Carnes Especializado (... , ... , ... , ... e V Exa).

Isto posto:

1. Aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. anuiu expressamente na prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, no horário de trabalho que o empregador fixasse.

2. Como é do seu conhecimento, a empresa atribuía aos 5 trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Carnes Especializado o horário das 06h00 às 15h00, de segunda- feira a domingo, com dois dias de descanso semanal rotativo. Tal horário de trabalho não permitia que estivesse disponível aos clientes um Oficial de Carnes Especializado a partir das 15h00, para a eventualidade de ser necessário efetuar o corte das peças de carne. Tal circunstância era agravada pelo facto de nos dias úteis a maior parte da afluência de clientes se registar entre as 17h00 e as 20h00, e aos fins de semana entre as 10h00 e as 21h00.

3. Para colmatar essa lacuna no atendimento da secção de talho da loja, a ..., S.A., decidiu alterar os horários de trabalho desta equipa, distribuindo-os ao longo do período de funcionamento da loja, por forma a que estivesse sempre disponível um Oficial de Carnes Especializado, para a eventualidade de ser necessário. Isto implicou a elaboração de horários rotativos para a equipa, por forma a que os “horários de abertura” e os “horários de fecho” fossem equitativamente distribuídos entre os trabalhadores. Todos os trabalhadores abrangidos foram consultados atempadamente, e foram informados desta alteração de horário com mais de um mês de antecedência.

4. Aquilo que V. Exa. pretende é, somente, manter o horário de trabalho que tinha vindo a praticar, entrada às 06h00 e saída às 15h00. E para o efeito invoca que tem de prestar assistência aos seus filhos após as 15h00, sem que no entanto concretize e demonstre os factos em que sustenta tal conclusão. Com efeito, na sua carta não vêm sequer especificados ou concretizados factos que permitam alcançar a conclusão de que os seus filhos menores careçam da sua assistência após as 15h00. E os poucos factos que V. Exa. concretiza na sua missiva estão absolutamente desprovidos de qualquer prova que os sustente. Com todo o respeito, a ..., S.A., desconhece (e não tem obrigação de conhecer) se

os factos e conclusões que V. Exa. invoca correspondem ou não à verdade, pelo que, muito respeitosamente, não pode sem mais aceitá-los como verdadeiros, dado que os mesmos são apresentados sem qualquer prova que os corrobore.

5. Ademais, salientamos que dos 5 trabalhadores com a categoria profissional de Oficial de Carnes Especializado existentes na loja, 4 têm filhos menores de 12 anos (designadamente os trabalhadores ..., ..., ... e V. Exa.). O esquema de horários rotativos permite que os horários com trabalho sejam distribuídos rotativamente os trabalhadores, por forma a que cada uma possa articular a sua atividade profissional com a vida familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, V. Exa. ficará excluído deste sistema de horários rotativos, o que prejudicará diretamente os seus colegas, que terão de efetuar com muito maior frequência horários do período de “fecho”, quase sem possibilidade de terem horários do período de “abertura”

6. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

7. Por fim, salientamos que a empresa não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho por um período de tempo tão longo como o que requer (quase 10 anos), pois é impossível prever a evolução das necessidades de serviço durante um período de tempo tão prolongado.

Informamos que dispõe do prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para responder à mesma. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa, este documento e o seu pedido, por mera cautela, serão remetidos para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de entendermos que o horário que V, Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de

“horário flexível”, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT conforme foi acima explicitado.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”.

1.4. O trabalhador, notificado da intenção de recusa pela entidade empregadora não apresentou apreciação nos termos legais, conforme esta indica no pedido dirigido à CITE.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)” .

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”*

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva

96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*,

o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:

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

a) (...);

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;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.4. Porque a entidade empregadora na fundamentação da recusa indica a existência de 4 trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade, muito embora não constem ainda pedidos de flexibilidade de horário por parte destes/as, convirá chamar à colação, o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

2.5. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos,

concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos/as menores a cargo sem outros/as cuidadores/as como parece ser a situação ora em análise.

2.6. Relativamente ao argumento da entidade empregadora no sentido de que a flexibilidade de horário requerida “(...) *não corresponde à definição legal de «horário flexível».*(...)” convém sublinhar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.7. Quanto à alegação da entidade empregadora quanto à duração do horário pretendido pelo trabalhador ao referir que: “(...) *não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho por um período de tempo tão longo como o que requer (quase 10 anos), (...)*” convirá sublinhar que, não obstante, nas situações em que ocorrerem circunstâncias supervenientes e excepcionais, que possam por em causa a manutenção daquele horário, ou outros, deverá o serviço proceder às respetivas e legais adaptações.

2.8. Na sequência de todo o exposto, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, intenção de recusa reproduzida no ponto 1.3 do presente parecer, tendo em conta o teor do

pedido do trabalhador, que pretende continuar a exercer as suas funções das “(...) 06h00 às 15h00m, de segunda-feira a domingo, salvo dias de descanso (...)” ponto 1.2 do presente parecer, afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, tal como determina o artigo 57.º do CT

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., oficial de carnes especializado, a desempenhar as funções na loja “...” de ...
- 3.2. A entidade empregadora 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 do 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

(CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.