

PARECER N.º 505/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1604 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23/09/2016, do ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Especialidades Médicas, conforme se transcreve:

“(...) Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 30/08/2016;*
 - b) Fotocópia da informação da Enfermeira Chefe do Serviço de Especialidades Médicas;*
 - c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 2/09/2016 e despacho exarado do Conselho de Administração a 7/09/2016;*
 - d) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 13/09/2016.*
 - e) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 16/09/2016.*
- (...)”*

1.2. Por requerimento datado de 26/08/2016, recebido pela entidade empregadora em 30.08.2016, conforme carimbo de receção no próprio pedido, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

“(...) Ao Ex.mo Sr.

Presidente do Conselho de Administração do

...

Eu, ..., a desempenhar funções de enfermeira no Serviço de Especialidades Médicas do ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuído horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com os seguintes fundamentos:

- Tenho um filho menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*
- O meu cônjuge exerce funções de vigilante numa empresa em horário por turnos, facto que o impede de poder prestar e contribuir para o permanente acompanhamento do filho;*
- O meu filho frequenta o Jardim de Infância ..., com horário de funcionamento das 7h 45m às 18h.*

Em benefício do meu filho e na estabilidade familiar, venho requerer a V. Exa., e tendo em conta o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02, se dignem conceder pelo prazo de 3 anos, e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário flexível de segunda a sexta-feira entre as 08h00 e as 16h30m.

Em anexo envio:

- Certidão do Assento de Nascimento do meu filho;*
- Horário de funcionamento do Jardim Infantil que o meu filho frequenta.*

Sem outro assunto e certa da compreensão de V. Exas. para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me. (...).”

1.3. Após despachos de reencaminhamento e pareceres da hierarquia relativamente ao pedido da trabalhadora, exarados na acima referida Nota Informativa, a entidade empregadora deliberou indeferir o pedido daquela com base na informação da Sra Enfermeira Responsável do serviço da trabalhadora, de 07/09/2016, como segue:

“(...) Relativamente ao solicitado, pela Enfermeira ..., venho informar o seguinte:

A Equipa do Serviço de Especialidades Médicas presta cuidados aos 21 doentes do foro pneumológico, gastroenterológico, nefrológico, e a seis doentes da ... Assim, dado as características diversas da situação clínica dos doentes, foi estabelecido um número mínimo de enfermeiros, em cada turno no turno da manhã 5 - 2 na ... e três na enfermaria; no turno da tarde- 1 na ... e 2 na enfermaria e no turno da noite- 1 na ... e dois na enfermaria. No turno da noite, desde há 15 meses, ficam 3 enfermeiros, por estar internada a doente ... com o diagnóstico de ELA (Esclerose Lateral Amiotrófica), que se encontra ventilada, a qual requer cuidados permanentes com dispêndio elevado de horas de cuidados de enfermagem.

A equipa atualmente é constituída por 25 enfermeiros, que se encontram no seguinte contexto:

- 1 enfermeiro Chefe; 1 enfermeiro especialista, que é segundo elemento e responsável pela formação, faz horário só de manhãs, e trabalha 2 fins de semana em cada horário;

- 6 enfermeiros encontram-se de ausência médica prolongada (de referir que, 1 enfermeira, já usufrui de horário flexível”, fazendo turno de manhãs; 2 enfermeiras com gravidez de alto risco prevendo-se que só em meados/finais de 2017, retomarão o serviço; a 1 enfermeira foi diagnosticada uma doença desmielinizante, e encontra-se na fase de início de tratamento, não sendo ainda previsível a data do seu retorno)

- 2 enfermeiras têm horário de aleitação/amamentação, (1 faz horário só de manhãs e outra faz manhãs e tardes);

- 1 enfermeira com “ horário flexível”, a fazer só manhãs, durante uma

semana de cada horário, no período em que o marido integra a Escala de disponibilidade de Alerta da ...;

- no mês de julho de 2016, foram realizadas 255 horas extraordinárias, e no mês de agosto- 297 horas, pelo que, não tem sido possível, assegurar aos enfermeiros a realização das 35 horas semanais, conforme previsto na Lei.

Apesar de terem sido colocados 3 enfermeiros (em 25/07 e 31/09/2016) para substituir as ausências, não tem sido possível, reduzir o número de horas a mais.

Assim, pelos aspetos referidos, e reforçando a boa vontade da equipa para assegurar cuidados seguros e de qualidade aos doentes e suas famílias, contudo a equipa verbaliza e apresenta cansaço físico, relacionado com a sobrecarga horária, especialmente nos turnos de tarde e noite.

Pelo exposto, relativamente ao solicitado pela requerente, considero que o serviço apresenta constrangimentos para garantir os melhores cuidados com segurança aos doentes e suas famílias e simultaneamente salvaguardar os direitos de todos os trabalhadores, atendendo que há uma prevalência dos direitos dos doentes acima dos direitos dos trabalhadores, tal fato não permite dar resposta favorável ao solicitado pela requerente.

(...)"

- 1.4.** A trabalhadora, notificada em 14.06.2016 desta intenção de recusa, conforme assinatura em protocolo do ..., veio apresentar a apreciação no dia 16.09.2016, reafirmando o pedido e acrescentando o seguinte:

"(...) O meu filho frequenta o Jardim de Infância ..., com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 7h45m às 18h, pelo que no fim de semana tenho de acompanhar o meu filho;

- A tudo isto acresce que nem eu nem o meu cônjuge temos nenhum familiar próximo que possa prestar assistência ao meu filho, pelo que só a prestação de trabalho em regime flexível de horário me permite prestar-

Ihe o apoio necessário.

Alguns dos aspetos referidos pela enfermeira chefe para o indeferimento do meu pedido foram:

Ausência de enfermeiros por situações várias, que tem sido colmatada no último mês e meio com a entrada de 3 novos enfermeiros no serviço para a substituição de elementos ausentes.

A existência de uma sobrecarga horária nos turnos de tarde e noite, pelo que não consigo prestar apoio ao meu filho menor.

Durante os últimos 2 anos, tenho tentado conciliar os horários com o meu cônjuge, mas torna-se cada vez mais difícil as trocas de turnos, já que implica disponibilidade e boa vontade dos colegas para as referidas.

Mais acrescento que prestando cuidados de enfermagem gerais e especializados mas não exercendo nenhuma outra função mais específica, posso ser substituída por outro elemento da equipa de enfermagem desta instituição.

A não ser possível de todo a realização deste horário no presente serviço, solicita-se a mobilidade interna para um serviço que permita a realização do horário pretendido.

Pelo exposto reitera-se o pedido anteriormente formulado de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h00 e as 16h30, de segunda-feira a sexta-feira, pelo prazo de 3 anos e tendo em conta o disposto nos artigos 56.º e 57.º do código do Trabalho em vigor. Disponibilizando-me para uma solução de entendimento que salvguarde os interesses das partes, tendo em conta a prestação de melhor assistência ao meu filho e da minha estabilidade familiar.

Sem outro assunto e certa da compreensão de V. Exas. para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me. (...)

- 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...).

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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 (...) 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.

2.2.1. 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 (...)*”.

2.3. 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 (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º 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. (...)”.

2.3.2. 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) (...)”.

2.3.3. 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. (...)”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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”.

2.4.3. 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 subseqüentes 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. (...).”

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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. (…)*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.6. Conforme consta do processo e porque a entidade empregadora refere a existência de pelo menos 1 trabalhadora a praticar horário flexível, praticando só manhãs, importará sublinhar que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º

123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual 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 45.º (atual artigo 56.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”.*

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras 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 trabalhadores com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos, 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.

2.8. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido no ponto 2.6, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar

a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, não concretizando igualmente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

- 2.9.** Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Especialidades Médicas do ...

3.1.2. Recomendar que o ... proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, facilitando 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE OUTUBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A CGTP aprova o parecer mas considera que o ponto 2.9 deve terminar em “indeferidos” porquanto todo o restante conteúdo só pode causar confusão aos destinatários”.