

## PARECER N.º 54/CITE/2017

**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 58 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11/01/2017, do ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções na Unidade de ..., conforme se transcreve:

*“(...) Nos termos do n.º 5 do art.º 57º 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 14/12/2016;*
- b) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 16/12/2016, na qual consta informação da Enf.ª Chefe do Serviço de Especialidades Médicas e despacho exarado do Conselho de Administração a 28/12/2016;*
- c) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 30/12/2016;*
- d) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 04/01/2017.*

*Mais se informa, que caso o parecer prévio seja desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora, o Conselho de Administração tomou a decisão de indeferimento, com base nos fundamentos apresentados pela Enfermeira Chefe do Serviço, uma vez que esta atribuição irá comprometer a prestação de cuidados aos ... e o eventual incumprimento das escalas/turnos.*

*No entanto é também entendimento deste Conselho de Administração garantir o cumprimento de todas as normas legais no que concerne à atribuição do Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade, pelo que os horários serão atribuídos em regime de rotatividade, garantindo assim que todos os trabalhadores que se encontram abrangidos por esta norma, possam usufruir do horário.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Vogal Executivo do Conselho de Administração*

*(...)*”

- 1.2.** Por requerimento datado de 12/12/2016, recebido pela entidade empregadora em 14/12/2016, conforme carimbo de receção neste pedido, a identificada trabalhadora solicitou o horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

*“(...) Ao Exm.º Sr.*

*Presidente do Conselho de Administração  
do ...*

*..., 12 de Dezembro de 2016.*

*Eu, ..., portadora do n.º (...), venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho.*

*Em virtude de ter uma filha menor de 12 anos, solicito horário fixo, das 8:00 às 16:30, de segunda-feira a sexta-feira. Posso aguardar por este regime até final da integração do novo elemento de enfermagem do serviço, a qual termina a 28 de Janeiro de 2017, sendo que a partir dessa data é de extrema importância por motivos de saúde e para a conciliação da vida profissional com a familiar, o tipo de horário por mim solicitado.*

*Junto envio o respetivo comprovativo da idade da minha filha.*

*Sem mais, aguardo deferimento ao solicitado.*

*Atenciosamente*

*(...) ”.*

- 1.3. Após despachos de reencaminhamento e pareceres da hierarquia relativamente ao pedido da trabalhadora, a entidade empregadora deliberou indeferir o pedido daquela com base na nota informativa n.º ... de 16.12.2016 que enquadra juridicamente o pedido da trabalhadora, e, informação, manuscrita da Sra. Enfermeira Responsável pelo Serviço, de 20/12/2016, como segue:

*“(...) de acordo com a legislação em vigor nada tenho a opor contudo a unidade de ... pratica uma tipologia de horário em roulement o que ao satisfazer o pedido da Sra. Enf.<sup>a</sup> obriga a uma sobrecarga do horário dos Srs. Enf.<sup>os</sup> relativamente ao turno da tarde e da noite.*

*Mais acresce o facto de a unidade já conter (...) enf.<sup>a</sup> a usufruir deste horário flexível de segunda a sexta das 8h às 16:30; uma enf.<sup>a</sup> em ausência de trabalho noturno (idade > a 50 anos) duas Enf.<sup>as</sup> de horário de amamentação no turno da manhã.*

*Deve ser tida em conta a carta enviada ao conselho d administração (...) que refere que a UCIP só comporta dois enfermeiros de horário fixo sendo um Enf.<sup>o</sup> Especialista em função de substituição da Enf.<sup>a</sup> Responsável do Serviço.*

*Pelo exposto considero inexecuível na ... o pedido efetuado.*

*(...)”.*

- 1.4. A trabalhadora, notificada no dia 02.01.2017, conforme fotocópia de protocolo junto ao processo, apresentou apreciação, de 05.01.2017 conforme entrada manuscrita no serviço de Gestão de Recursos, que se transcreve:

*“(...) Eu, ..., portadora do (...), venho por este meio, reclamar o indeferimento ao meu pedido de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, ao qual, e em virtude de ter uma filha menor de 12 anos, tenho direito a usufruir.*

*Como referi na carta anterior, solícito horário fixo, das 8:00 às 16:30, de segunda-feira a sexta-feira, por motivos de saúde, pois foi-me diagnosticado fibromialgia; para além de apresentar cervicalgias e*

*lombalgias intensas, que me incapacitam bastante e me obrigam a tomar medicação diariamente, especialmente à noite. A medicação em causa é: amitriptilina (antidepressivo), pregabalina (anti convulsivante e analgésico) e o clonazepan (relaxante muscular, sedativo e tranquilizante). Esta medicação é feita antes de me deitar, no entanto, quando faço o turno da noite (0h - 8.30h), não é possível tomá-la, dado o grau de sedação que me provoca. Daí ter de interromper a administração da medicação um ou dois dias por semana, quando esta deveria ser contínua e ininterrupta. Para além dos motivos de saúde, tenho uma filha com 10 anos, que se encontra no 5º ano de escolaridade, ano de transição e de difícil adaptação, a qual, requer da minha parte, um maior acompanhamento, disponibilidade e cuidados extras. Ela depara-se com uma fase complicada, e necessita da minha presença para lhe poder dar um maior apoio escolar, de forma a fazer face, às exigências que lhe são impostas, neste ano de transição.*

*A minha filha é uma criança insegura, daí estar a ter algumas dificuldades de adaptação ao 5.º ano, por este motivo, é de extrema importância a minha supervisão e presença mais assídua.*

*Tenho por todos estas razões, alguma urgência em iniciar este horário, de forma a poder conciliar a vida profissional e pessoal com a vida familiar.*

*Por estar ciente da impossibilidade de usufruir desta flexibilidade no meu local de trabalho, solicitei ao mesmo tempo transferência de serviço, onde posso praticar este horário. Esta carta foi dirigida ao Enfermeiro Diretor ...*

*Junto envio o respetivo comprovativo da idade da minha filha, da medicação que me encontro a fazer, dos relatórios da ressonância à coluna cervical e lombar que realizei, a carta de transferência de serviço e também da carta de aptidão da medicina do trabalho. Sem mais, aguardo deferimento ao solicitado.*

*Atenciosamente,*

*(...)"*

**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 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. (...).”

**2.4.4.** 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 56º, 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.** Porque a entidade empregadora refere nomeadamente: “(…) *já conter (…)* enf.<sup>a</sup> *a usufruir deste horário flexível de segunda a sexta das 8h às 16:30; (…)*” importará referir em primeiro lugar 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](http://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”, sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.*

**2.6.1.** Relativamente à existência de “(...) *uma enf.<sup>a</sup> em ausência de trabalho noturno (idade > a 50 anos) (...)*”, convirá sublinhar que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da carreira de enfermagem, sob a epígrafe “*regras de organização, prestação e compensação de trabalho*”, estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos “(...) *desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço* ) “.

**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 trabalhadoras 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 pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora ponto 1.3. afigura-se-nos como não suficientemente apresentadas razões que traduzam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado suficiente e concretamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento ou/e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.

### **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, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções na Unidade de ..., do ...

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições

de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as, deve ter em conta 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“A CGTP aprova o parecer mas discorda da inclusão da parte final do conteúdo do ponto 2.6 o qual se considera que deve terminar em “horário flexível” porquanto todo o restante só conduz a confusão dos destinatários.”.*