

PARECER N.º 215/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 535/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.03.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Medicina ...

1.2. Em 16.02.2018 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir, sucintamente, transcritos:

"(...), venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Artigo 56.º e 57.º da lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro, para acompanhamento de filho menor (...).

(...)

Por todos estes motivos, pretendo que me seja atribuído um horário por turnos com as seguintes especificidades, necessárias para cumprir com as responsabilidades familiares: dois fins-de-semana de folga por mês; nos restantes fins-de-semana não colocar turnos de doze horas diurnas; folgas aos feriados; não colocar turnos de doze horas seguidos; colocar apenas uma noite por semana. De salvaguardar que o período de duração de cada turno é o praticado no serviço, não interferindo desta forma com a dinâmica ou funcionamento do mesmo.

Pede-se que o exercício do regime de trabalho pretendido seja coincidente com o término do horário de amamentação previsto para 12/04/2018, com duração máxima permitida por lei de 12 anos (ou seja até 12/07/2028). O regime pedido,

justifica-se pelo facto da requerente ter 1 filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação conforme comprova a declaração anexa.

(...)”.

1.3. A 08.03.2018, a trabalhadora foi notificada, via mensagem de correio eletrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...

Informo que as exigências de funcionamento de qualquer serviço de internamento do ... implica o seu funcionamento nas 24 horas do dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para conseguir garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64 da Constituição da República Portuguesa e na Base ... da ...

Respeitando o ponto 2 do art.º 56.º do Código de Trabalho, “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”. Afirma-se que, nos serviços de Internamento do ..., onde está incluído o Serviço de Medicina ..., as jornadas de trabalho em vigor são:

Manhã = 8h às 14h30;

Tarde = 14h às 20h30;

Noite = 20h às 8h30.

Cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de urna equipa e a entrada de uma nova equipa. Pode acontecer que, um elemento da manhã possa fazer parte da equipa da tarde em nenhum caso, um trabalhador pode interromper ou iniciar um turno, a meio dessa jornada de trabalho para que essa equipa fique desfalcada e se possa colocar em causa a segurança dos doentes aí internados.

A equipa de enfermagem, nestas jornadas de trabalho/turnos no internamento de Medicina ..., é constituída, obrigatoriamente por, 5 enfermeiros no turno da manhã, 4 enfermeiros no turno da tarde e 3/4 enfermeiros no turno da noite, em todos os dias da semana, durante todo o ano.

Existem ainda duas enfermeiras ausentes ao serviço pelo motivo de gravidez de risco que quando regressarem, irão usufruir de horário de aleitação/amamentação que as isentará de trabalho noturno. Também existem,

três horários flexíveis, autorizados pela CITE, com isenção de trabalho noturno (dois deles), bem como isenção de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Isto representa uma discriminação negativa para os outros profissionais que não podem gozar feriados aos fins-de-semana e feriados e têm fazer as noites que os colegas de horário flexível não fazem. Por isso, tentando respeitar o direito à igualdade e não discriminação dos trabalhadores, o serviço não pode autorizar o horário flexível conforme solicitado.

Os Serviço mantêm disponibilidade permanente para com a requerente encontrar soluções para melhor reajuste da atividade familiar com a atividade profissional.

(...)

1.4. Em sede de apreciação, em 13.03.2018, a trabalhadora vem esclarecer o pedido nos seguintes termos:

“Exmo. Senhor:

Solicitei a Vossa Excelência, por carta, entregue no serviço de Recursos Humanos a 16 de fevereiro de 2018 que me fosse concedido um horário de trabalho flexível, nomeadamente, com dois fins-de-semana de folga por mês, nos restantes fins-de-semana não colocar turnos de doze horas diurnos, folgas aos feriados, não colocar turnos de doze horas em dias consecutivos e apenas uma noite por semana, aduzindo nessa carta os respetivos motivos.

Esse pedido veio a merecer indeferimento por decisão superior, comunicado através do envio de um email no dia 8 de março de 2018, pelas 15:36horas. Como foi pedido por vossas excelências passo então a responder à presente intenção de recusa nos termos da norma do n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

1 - Sempre no respeito por toda a legislação e mesmo jurisprudência alegada na Decisão de Indeferimento, certo é que no concreto estou convicta de que o meu pedido de Flexibilidade de Horário nada afetará o que vossa excelência aduziu;

(...)

3 - É importante reforçar que o serviço de medicina ... é constituído por duas alas (ala nascente e ala poente) e que possui equipas de enfermagem distintas que não rodam pelas duas alas, salvo exceções como para cobrir noites no isolamento de doentes ... ou em situações de baixa médica. Assim sendo, na ala à qual agora pertenço (...) existem apenas dois horários flexíveis, e não três como foi referido por

vossas excelências. Desses dois horários flexíveis apenas um deles tem isenção de todos os fins-de-semana e noites, já o tem apenas isenção de domingos, segundas e feriados e quero lembrar que este último foi aceite pelo serviço há menos de um ano. Os dois elementos que estão de baixa por gravidez de risco pertencem à ala nascente, não afetando diretamente o horário da equipe de enfermagem à qual pertença. Acrescento ainda que na ala poente, neste momento não existe qualquer situação de baixa médica;

4 - No serviço, neste momento, existe apenas um horário de amamentação que é o meu, logo, com a alteração para horário por turnos mesmo que seja em regime de flexibilidade só trará benefícios tanto para o serviço como para toda a equipa;

5 - Volto a reforçar um dos argumentos que referi no pedido enviado e que é de extrema importância para conciliar toda a dinâmica familiar com a vida profissional, e o qual gostaria de ver por vossas excelências valorizado. Refiro-me à distância entre a minha residência e o local de trabalho. Em média, por dia de trabalho, necessito de dispor de 2h30m para as deslocações. Daí a importância da flexibilidade de horário pedida, que certamente me vai permitir um menor desgaste e conseqüente maior capacidade de resposta e motivação na execução da atividade profissional;

(...)

10 - É necessária a flexibilidade de horário pois o menor precisa de acompanhamento e atenção, dada a fase de crescimento e idade em que se encontra, só assim se torna possível conciliar de forma harmoniosa a vida familiar e profissional;

11 - É referido por vossas excelências que o serviço de medicina funciona 365 dias por ano, 24h por dia, o que é verdade mas esse aspeto não é impeditivo para a concessão do meu pedido de horário flexível. Sendo que no serviço de medicina os turnos dividem-se entre Manhã (8h - 14h30m), Tarde (14h - 20h30m) e Noite (20h-8h30m) ao propor que o meu horário seja igualmente por turnos mas com dois fins-de-semana de folga por mês, que nos restantes fins-de-semana não coloquem turnos de doze horas diurnos, pedir folgas aos feriados, pedir para não colocarem turnos de doze horas em dias consecutivos e pedir para colocar apenas uma noite por semana, permite que o meu pedido respeite o horário de funcionamento do serviço, nomeadamente em todas as modalidades de turnos praticados no mesmo, não me

recusando fazer nenhuma modalidade de turno, apenas tenho algumas condicionantes;

12 - Acho também importante esclarecer um aspeto do meu pedido que suscitou algumas dúvidas, possivelmente pela forma como foi redigido... Eu não me recuso a fazer turnos de doze horas diurnas, conforme é mencionado na vossa apreciação, apenas peço para que não me sejam atribuídos ao fim de semana e que não sejam colocados em dias consecutivo (exemplo 2ª feira – Dia; 3ª feira - Dia), situação que muitas vezes nos é imposta perante uma baixa inesperada ou falta, mas perante a qual eu não consigo conciliar a minha vida familiar;

13 - No meu caso concreto, sou uma enfermeira facilmente substituída na continuação dos cuidados de enfermagem inerentes ao serviço de Medicina, pois todos os enfermeiros estão integrados nesta área do Internamento;

14 - É mencionado por V. Exas. o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais de enfermagem. Recordo, que segundo a proteção da parentalidade e abrangido pelos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, existe o direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor a 12 anos;

(...)

17 - Além disso, apesar de no email por vocês enviado ser referido que: “os serviços mantêm disponibilidade permanente para com a requerente encontrar soluções para melhor ajuste da atividade familiar com a atividade profissional”, foi-me dito em reunião com os meus superiores diretos que o meu pedido assim como qualquer outra proposta da minha parte seriam recusadas

18 - Apresentei no requerimento o meu caso concreto, com as minhas necessidades e argumentos concretos, não podendo ser comparados a todos os restantes colegas;

19 - Caso haja necessidade estou disponível a aceitar uma solução que sirva ambas as partes e esta poderia ser a concessão de mobilidade para um serviço que se adegue às minhas necessidades;

(...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da

recepção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou a atribuição de horário flexível nos seguintes termos: *“um horário por turnos com as seguintes especificidades (...) dois fins de semana de folga por mês; nos restantes fins-de-semana não colocar turnos de doze horas diurnas; folgas aos feriados; não colocar turnos de 12 horas seguidos; colocar apenas uma noite por semana. De salvaguardar que o período de duração de cada turno é o praticado no serviço, não interferindo desta forma com a dinâmica ou funcionamento do mesmo.”*
- 2.9.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.10.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.11.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de

trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.12.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de indiciar, apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.13.** Com efeito, o ... não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.14.** Mais se refira que o pedido da trabalhadora é elaborado no sentido de não desvirtuar os turnos existentes no serviço, tal como mencionado no pedido elaborado em 16.02.2018.
- 2.15.** Contudo, não resulta da intenção de recusa demonstração que determine a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela enfermeira seja insubstituível.
- 2.16.** Ainda neste contexto, decorra daquela intenção notificada à trabalhadora a existência de outros três horários flexíveis no serviço, bem como outras ausências de trabalhadores/as do serviço por outros motivos.
- 2.17.** No entanto, o facto de já existirem enfermeiras a usufruir do regime de horário flexível, no que se reporta a novos pedidos, a CITE tem entendido que todos eles

devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 2.18.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.19.** Desta forma, a existência de outros horários flexíveis já atribuídos, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.20.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador 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, deve facilitar 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO E COM DECLARAÇÃO DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, RESPETIVAMENTE:

“Declaração de Voto

A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente

“POSIÇÃO DA CGTP RELATIVA AOS PROJETOS DE PARECER DA REUNIÃO DE DIA 4 DE ABRIL DE 2018 RELATIVA AOS SEGUINTE PROJETOS DE PARECER:

A CGTP vota favoravelmente o parecer, mas considera que o ponto 2.19 do mesmo deve terminar em “recusados”, por se entender que do restante conteúdo só resulta confusão nos destinatários e não cabe dentro das atribuições legais da Comissão.”