

PARECER N.º 27/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2121/FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. **Em 22/12/2017**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, para efeitos da emissão de parecer ao abrigo da al. c) do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, conjugado com o estabelecido nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No pedido de trabalho em regime de horário flexível, datado de 23/11/2017 e dirigido à entidade empregadora **em 24/11/2017**, a procuradora forense refere, nomeadamente, o seguinte:
- “Na qualidade de mandatária da Exma. Senhora Enfermeira ..., trabalhadora desta unidade ..., com contrato de trabalho individual, categoria de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., (...), vimos requerer, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º ambos do Código de Trabalho, a aplicação de um regime de horário de trabalho flexível, o que fazemos com os fundamentos seguintes:*

1. A Requerente é casada, reside em ..., sendo o seu agregado familiar composto por si, pelo seu marido e pela filha menor de ambos, com 5 anos de idade (...).

[sublinhado nosso]

2. A filha do casal, frequenta o estabelecimento de ensino "...", sito no ..., com horário de funcionamento das 8:00 horas às 19:00 horas, de segunda a sexta-feira, não sendo possível prolongamento além desta hora de fim (...).

3. A Requerente e o seu marido não dispõem de suporte familiar em ..., dependendo exclusivamente um do outro para assegurar a gestão familiar.

4. Atualmente a Requerente está afeta ao Serviço de ..., encontrando-se em vigor o seguinte horário de trabalho: das 8h às 16h. No entanto, há regularmente a necessidade de prolongamento de elementos e/ou desfasamento de horário até ao final da última cirurgia eletiva e/ou após o doente cumprir os critérios para alta, quer do recobro, quer do ambulatório, não estando definida a hora de saída.

5. Sucede que, o marido da Requerente, engenheiro mecânico, encontra-se a desempenhar funções de ..., fazendo parte das suas obrigações laborais, o acompanhamento de obras fora de ..., ficando, conseqüentemente, ausente do seu lar e afastado da sua família, por longos períodos de tempo (...).

6. Não pode, durante esses largos períodos de tempo, que surgem ao longo de cada ano, dar apoio presencial à sua família - mulher e filha.

7. Assim, considerando o contexto familiar supra descrito, e ainda o facto da assistência que é necessária à filha menor da Requerente não poder ser assegurada por terceiro, vem requerer a V. Exa. Se dignem autorizar e conseqüentemente alterar o regime de trabalho em vigor, para um regime de horário de trabalho flexível, por forma a que a trabalhadora possa assegurar o acompanhamento necessário à sua filha, fixando-se a prestação de trabalho de 2.ª feira a 6.ª feira, entre as 08:00h e as 17:00h daqueles dia. [sublinhado nosso]

(...)."

- 1.3.** Junto ao requerimento em causa, a signatária anexou quer documentos comprovativos do que veio a elencar, bem como cópia da procuração forense.

- 1.4. Em 14/12/2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...) informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 12 de dezembro de 2017, (...), cuja cópia se junta.

(...)."

«(...) Em relação à exposição apresentada pela advogada da Srª Enfª ..., do ..., cumpre-me informar que nem faz sentido propor seja o que for em relação ao horário pretendido, uma vez que, e passo a citar a sua Enfª Chefe:

"A Enfª ... desempenha atualmente funções na Cirurgia de Ambulatório, a seu pedido e com sobrecarga para as restantes colegas do ... O facto de ocupar este posto de trabalho prende-se exatamente com o 'não querer' prolongar o horário quando as cirurgias por motivos imprevistos se prolongam para além das 16 horas. Ou seja o horário de trabalho da Enfª ... já é há muitos anos dos 8 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, não trabalhando fins-de-semana, feriados, tolerâncias, gozando férias nos períodos de férias escolares, Agosto, Páscoa, Natal, etc., situação bem distinta da quase totalidade dos colegas. (...) A disponibilidade apresentada pela Enfª ... para ficar depois das 16 horas, quando se verificamos situações imprevistos, é nula. Alega ter que ir buscar a filha ao colégio, no ..., colégio esse que encerra às 19 horas. (...) Como se pode comprovar pelo ..., o nº de dias, ao longo dos anos, em que ficou um 'pouco' poro além das 16 horas, é muito reduzido. Assim este horário "flexível" solicitado até às 17 horas, vai para além do já praticado. (...) Porém, como se trata de um ..., o imprevisto pode acontecer, não se podendo enviar os doentes para o domicílio antes da cirurgia terminar, como é obvio (...)"

O ... tem 2 salas operatórias e recobro interno, e os utentes, urgentes e programados, têm idades compreendidas entre os 0 e os 18 anos. Pelas normas internacionais, cada sala só pode funcionar se tiver 3 enfermeiras. Este Serviço tem horário normal das 8 às 16 horas de 2ª a 6ª feira, e por isso está saturado de colaboradoras em horário "flexível" determinado pelo CITE.

Face ao exposto e na plenitude das minhas capacidades, devo conscientemente propor a não aceitação desta solicitação.

Os atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e nos concursos ..., que nos retiram o pessoal mais disponível e diferenciado, e as exigências imperiosas do ..., demonstram que a Sr^a Enf^a em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos imprevistos, bastante raros para além das 17 horas.

A possibilidade de transferência para outras áreas de ambulatório ou outros com os horários mais próximos do requerido, está completamente posta de parte porque todos esses serviços já estão sobredotados com situações idênticas, em detrimento dos serviços que funcionam 24h/dia.

Face ao exposto infere-se que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado no Bloco Operatório da Pediatria, e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que lhes acarreta uma sobrecarga de prolongamentos e de injustiça na distribuição de férias e descansos.

Em caso de parecer desfavorável a esta recusa de horário flexível, e dados os efeitos negativos que a mesma acarreta, potenciados pelas dificuldades de contratação de recursos humanos, o ... alerta para as consequências que daí podem advir no aumento dos tempos de espera para cirurgia nas crianças e jovens que procuram este serviço.

(...).»

- 1.5. **Em 18/12/2017**, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, datada de 17/12/2017, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e mais acrescentando:

«(...)

2. *O pedido em referência em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à realização de 40 horas semanais.*

3. *A entidade empregadora veio indeferir o pedido efetuado alegando que o horário solicitado colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado no bloco*

operatório de pediatria, e com os direitos de igualdade e equidade dos pares na medida que lhes acarreta uma sobrecarga de prolongamentos, (...).

4. Ora, salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado.

Senão vejamos,

5. A entidade empregadora afirma que o horário flexível põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos imprevistos “bastante raros para além das 17h” – esta afirmação é falaciosa e pode ser demonstrada pelos registos de assiduidade de ... da Requerente, a título de exemplo no período compreendido entre Janeiro de 2015 e Março do mesmo ano podem ser contados 20 situações com saída além das 17h. Podem-se encontrar também situações em que a saída é dada além das 18h.

6. Corroborado pelo registo de assiduidade de ... a Requerente considera ofensiva a citação “(...) a disponibilidade apresentada (...) para ficar depois das 16h, quando se verificam as situações imprevistas, é nula” – para além de injusta não é verdadeira. Efetivamente durante o presente ano por agravamento da situação familiar motivada pela ausência prolongada do marido – ficando assim como única na assistência à filha menor – a Requerente tem sido protegida pela boa vontade e compreensão das colegas de trabalho, que têm assegurado os prolongamentos necessários e frequentes.

7. Existe também o argumento de V\ Exas. a referência relativa à localização geográfica da escola da filha da Requerente, ora no horário mencionado de saída (além das 17h) é do conhecimento comum que o tempo de viagem dentro da cidade de ... não pode ser avaliado em distância quilométrica – existem várias ocorrências dum percurso de 2 km demorar cerca de 1h.

8. O marido da Requerente exerce funções de ... fazendo parte das suas funções laborais o acompanhamento de obras fora de ..., ficando, conseqüentemente ausente do seu lar e afastado da família por longos períodos de tempo – não podendo assim dar apoio presencial à sua família (mulher e filha). Tendo como base este enquadramento familiar, não pode a Requerente ficar apenas dependente da boa vontade e compreensão das colegas para garantir a assistência à filha menor.

9. Devem V\ Exas recordar o facto de existir no processo da Requerente um pedido de mobilidade indeferido (Agosto de 2016) – onde um dos fundamentos era

precisamente a mudança para junto de recursos familiares que pudessem também assegurar o apoio necessário à filha menor nas ausências ou impedimentos de ambos os progenitores.

10. Tendo em conta o parágrafo 5º “A possibilidade de transferência para outras áreas de ambulatório ou outros com os horários mais próximos do requerido, está completamente posta de parte porque todos esses serviços já estão sobredotados com situações idênticas (...)”, que indica claramente que até à data os pareceres da entidade empregadora relacionados com todos os pedidos de alteração de horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ..., entende a Requerente que o referido anteriormente não constitui fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade.

11. Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face ao direito de outros já existente.

(...)

15. A Requerente, com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.

16. A Requerente tem à sua responsabilidade a filha menor, com 5 anos de idade, que com ela reside em comunhão de mesa e habitação.

17. Por tudo o exposto, não encontra a Requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio da igualdade.

(...)

19. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente completar os 12 anos. (sublinhado nosso)

(...).»

- 1.6. Em 22/12/2017, a entidade empregadora enviou o processo em apreço para apreciação desta Comissão.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa (doravante designada por CRP), no âmbito dos direitos pessoas trabalhadoras, estatui na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º, sob a epígrafe “Direitos dos Trabalhadores”, que todos os/as trabalhadores/as, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.2. E prossegue, no art.º 67.º sob a epígrafe - “Família”, “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”.
- 2.3. Consagra ainda o art.º 68.º, sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”, o direito de pais e mães “à proteção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país”, classificando a maternidade e a paternidade como “valores sociais eminentes”.
- 2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais são assegurados no CT, nomeadamente, nos art.ºs 56.º e 57.º, referente à modalidade de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares.

- 2.5. Determina o art.º 56.º, no n.º 1, que “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”.
- 2.6. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º, por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo o empregador, e tendo em conta o estatuído pela al. b) do n.º 2 do art.º 212.º do CT, elaborar horário que:
- Contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - Indique os períodos para início e termo 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;
 - Estabeleça um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.7. Neste regime de trabalho, o 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 (cfr. o n.º 4 do art.º 56.º do CT).
- 2.8. No que respeita à definição de horário de trabalho flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a mesma faz-se, pela especificidade aqui destacada, através do CT e dos n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º do mesmo.

- 2.9. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ela/a viva em comunhão de mesa e habitação, 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 art.º 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.
- 2.10. Nesta conformidade, o/a trabalhador/a que pretenda praticar o regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.11. Após o requerimento apresentado pelo/a trabalhador/a, impõe-se o desenvolvimento da necessária tramitação a ser prosseguida pela entidade empregadora. Assim, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cfr. o n.º 3 do art.º 57.º do CT), que aceita ou rejeita a prática do horário nos termos requeridos pelo/a trabalhador/a.

- 2.12. Ora, no final do prazo de 20 dias supra referido, devem as entidades empregadoras aceitar o horário nos precisos termos em que é requerido pelo/a trabalhador/a ou, por oposição, recusá-lo.
- 2.13. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cfr. o n.º 4 do art.º 57.º do CT).
- 2.14. O empregador apenas pode recusar o pedido, de acordo com o n.º 2 do art.º 57.º do CT, com fundamento em:
- a) Exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
 - b) Impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.15. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, o empregador envia o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (no caso, a CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador (cfr. o n.º 5 do art.º 57.º do CT).
- 2.16. Caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável da CITE, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cfr. o n.º 7 do art.º 57.º do CT).
- 2.17. Importa referir que, no que respeita ao presente caso, todos os prazos e trâmites elencados nos artigos do CT, supra referidos, foram cumpridos por ambas as partes – trabalhadora e entidade empregadora – tal como demonstrado na elucidação dos factos listados.

- 2.18.** De atender ainda que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ela/a viva em comunhão de mesa e habitação, 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 do empregador de promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente (cfr. o n.º 3 do art.º 127.º e a al. b) do n.º 2 do art.º 212.º do CT).
- 2.19.** Assim sendo, do artigo em causa, retira-se que o empregador deve demonstrar inequivocamente 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; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.20.** Ora, tendo a trabalhadora solicitado trabalhar em regime de horário flexível nos seguintes termos: *“(...) de 2ª a 6ª feira, entre as 08:00h e as 17:00h daqueles dias”, “(...) até a filha (...) completar os 12 anos”.*
- 2.21.** Atendendo ao alegado pela entidade empregadora (transcrito no ponto 1.4. deste parecer), tal não consubstancia uma intenção de recusa baseada em

exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, porquanto a entidade empregada não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário pretendido ponha em causa o funcionamento do serviço, ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que o possam inviabilizar.

- 2.22. Com efeito, o empregador 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 pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.23. Neste contexto, saliente-se que, como tem vindo a referir esta Comissão, não se afigura que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa a que se refere o n.º 2 do artigo 57.º do CT respeite ao gozo de direitos pelos/as trabalhadores/as de determinado serviço, designadamente, os relativos à proteção da parentalidade, como é a prestação de trabalho em regime de horário flexível, porquanto, tal corresponderia a considerar “a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade; tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores”¹.

¹ In parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.24. E, naturalmente que, face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos, designadamente os relacionados com a parentalidade, esta Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.
- 2.25. Diga-se, no entanto, que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do CT), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, concedendo a cada trabalhador/a, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido.
- 2.26. Termos em que se conclui que não há uma fundamentação suficiente para justificar a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável - únicos fundamentos em que se pode alicerçar a recusa de trabalhar em regime de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela 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 art.º 127.º, da al. b) do n.º 2 do art.º 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º do CT, e, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

DECLARAÇÃO DE VOTO

“A CGTP considera a aprovação do parecer contudo entende-se que o mesmo não deve conter o seu ponto 2.25, tendo em conta que a sua inclusão só causa confusão nos destinatários e provoca um enviesamento do sentido do parecer.”