

**PARECER n.º 382/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 1272/FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 04.06.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na qualidade ....
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 08.05.2018, refere muito sucintamente o que a seguir se transcreve: “um horário flexível, por ter dois filhos menores de 12 anos, de 2 e 4 anos de idade, que se enquadre no horário de funcionamento da loja: “2-feira das 14h-20h, 3- feira das 10h-18.30h, 4-feira das10h-19h, 5-feira das 10h-18h, 6-feira das 10h-18h e Sábado —15 em 15 dias das 9h-14h”.
- 1.3. Em 18.05.2018, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve: *“conforme já oportunamente transmitido, o horário de funcionamento das lojas da ... cabe à gerência da empresa (e não aos seus trabalhadores) e resulta da ponderação de diversos fatores e condicionantes que determinam as opções e decisões de gestão tomadas legitimamente pela empresa em cada momento, de acordo com as respetivas necessidades. Não obstante, e como também já anteriormente referido, a ... sempre se empenhou em facilitar - na medida do que lhe é possível e exigível - a compatibilização da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus trabalhadores, sendo V/Exa., aliás prova disso, na medida em que cumpre atualmente um horário de trabalho “especial”, conforme documento em anexo,*

*fixado por acordo, na sequência do pedido de V/Exa. (por razões de responsabilidade familiar), que a empresa prontamente atendeu, apesar dos constrangimentos daí resultantes, sendo falso que alguma vez tenha ficado acordado que o referido horário tinha carácter temporário. Não se aceitam, pois, por infundadas, as considerações feitas por V/Exa. nos pontos 1, 8 e 9 da referida carta. Quanto à “loja das ...”, mencionada no ponto 2, não podemos deixar de registar o facto de V/Exa. omitir propositadamente a circunstância de a referida loja, ao contrário da loja de ..., não se encontrar numa zona habitacional, o que lamentavelmente se traduz numa menor afluência de clientes residentes, facto que levou aliás a empresa a prolongar o horário de funcionamento da referida loja até às 21h00, de 2 a 6 (na expectativa de aumentar a procura). Além disso, e como é do inteiro conhecimento de V/Exa, a loja das ..., ao contrário da loja de ..., dispõe de mais 2 funcionários que dão apoio nas tarefas comerciais, o que permite equilibrar o serviço e assegurar o normal funcionamento da loja. Em qualquer caso, e conforme acima referido, as características, exigências e contexto da loja das ... nada têm que ver com as da loja de ..., ao contrário do que V/Exa. pretende fazer crer sobre os pontos 3 e 4 da carta de V/Exa. (período de férias), esclarecemos desde já que as soluções encontradas pela empresa para lidar com a ausência de funcionários durante o período de férias são temporárias, e nada têm que ver com a organização de recursos e normal disciplina de trabalho da empresa. Como é sabido, todas as empresas sofrem constrangimentos e ajustes no seu funcionamento durante o período de férias dos seus trabalhadores (como forma de contornar a ausência dos mesmos), que reflete, porém, uma situação temporária, e por isso contornável, não deixando, todavia, de constituir um constrangimento e um “modelo” a evitar. Sobre a alteração do local de trabalho e consequente alteração de horário ocorridas em setembro de 2016 (mencionadas por V/Exa. nos pontos 5 a 7), diga-se apenas, que as razões que determinaram à execução da referida medida/decisão foram oportunamente transmitidas e explicadas a V/Exa, conforme legalmente previsto. Além disso, e como já referido, o “novo” e atual horário de trabalho foi definido e acordado com V/Exa., conforme resulta do documento em anexo que respeita à referência à loja do ..., não deixa também de ser curioso que V/Exa. se declare disponível, para regressar à mesma, considerando que o horário de funcionamento*

*da referida loja (2 a 6 - Das 09h às 21h e Sábado - das 09h às 14h) não é compatível com o horário flexível pretendido por V/Exa., sendo certo que este, para além de implicar saídas diárias às 18h, 18h30 e 19h, conforme os dias, só incluiria trabalho aos sábados de 15 em 15 dias, o que é manifestamente incompatível, quer com o horário de funcionamento das lojas, quer de ..., quer do .... Em qualquer caso, a este respeito, não podemos deixar de reiterar que: o horário de funcionamento das lojas e a política de gestão e organização do trabalho, cabem à gerência da ..., e não a V/Exa. qualquer nova alteração ao horário de trabalho de V/Exa. teria de respeitar, quer o período de funcionamento da loja de ..., quer as necessidades efetivas do respetivo serviço, o que não sucede com o horário de trabalho solicitado por V/Exa. (que implica, desde logo, ausência de trabalho ao sábado de 15 em 15 dias). Nessa medida, a ... não tem outra alternativa senão reiterar a impossibilidade de atender ao pedido de horário flexível de V/Exa e a sua inevitável intenção de recusar mesmo."*

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada 04.04.2018, que muito sucintamente se transcreve: "*Acuso recebida no dia 24/05/2018 a vossa carta em referência, em que me comunicam na V/qualidade de minha entidade empregadora a recusa ao meu pedido de horário flexível que efetuei por carta registada c/AR, pôr vós recebida no passado dia 10/05/2018 e, quanto ao teor da mesma no exercício dos direitos que me assistem enquanto V/trabalhadora (Apreciação pelo trabalhador) cumpre-me comunicar o seguinte: 1- Ao contrário do que V. Exas afirmam, o "horário de funcionamento" da loja de ..., para onde fui deslocada, unilateralmente, após regressar da minha segunda licença de maternidade é o seguinte:*

*2ª feira—da 14h-20h*

*3ª sexta-feira da 10h-19h*

*Sábado—das 9h-14h*

*E não o que vem referido na vossa carta de intenção a recusa. O facto de mais uma vez se enganarem revela desconhecimento tanto do funcionamento bem como das reais necessidades da mesma. Se assim fosse teriam aceite a minha primeira*

*proposta, uma vez que propus abrir a loja às 9h não só para aproximar o meu horário ao que anteriormente fazia, mas também, para poder responder as necessidades dos pacientes que nos solicitam para terem consultas antes de entrarem nos seus respetivos empregos e alargar o horário de funcionamento da mesma. 2- A "necessidade imperiosa de ter 2 ...s na loja ao sábado" que V/Exas referem também não corresponde a verdade. Pois, se assim fosse, todas as outras lojas teriam dois ... ao sábado em simultâneo. Posso adicionalmente dar o exemplo da loja das ... em que só existem consultas de 15 em 15 dias pois a ... dessa loja, apesar de não ter filhos, não trabalha todos os sábados. O que demonstra que V. Exas têm diferentes formas de tratar e lidar com os vossos colaboradores. 3- Resta-me lembrar V. Exas que, como é do vosso conhecimento existem trabalhadores a serviço com residência muito próxima de ... e, outros sem filhos, que poderiam perfeitamente cumprir esse horário de sábado em que não estou presente. Não havendo, nesse caso, necessidade de contratar um outro ... para os sábados de 15 em 15 dias.*

*4 - Devo referir também que sempre que um de nós está de férias ou ausente por outro motivo muito raramente vem alguém substituir. Acabando por ficar apenas um a assumir todo o funcionamento da loja sem prejuízo da mesma.*

*5- No que concerne ao ponto em que V. Exas mencionam:*

*"(..) Sublinhamos ainda, mais uma vez que o horário atualmente praticado por V/Exa. já resulta de um pedido de flexibilidade anterior que acarreta fortes constrangimentos para a empresa. (...)". Devo esclarecer, mais uma vez, que o meu horário nesta empresa sempre foi:*

*6- Relembro ainda que este horário foi alterado aquando o nascimento da minha segunda*

*filha, altura em que era imperioso para mim continuar com o mesmo para poder prestar auxílio a todas as necessidades básicas dos meus filhos de forma a poder conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*7- Mesmo sabendo de tudo isto, V. Exas. alteraram simultaneamente o meu posto de trabalho e o meu horário, o que levou a um estado de exaustão e conseqüentemente uma baixa por doença entre 21/01/2017 e 29/01/2017.*

8- *Aquando o regresso da minha baixa V/Exas apareceram sem qualquer aviso prévio, naloja em que exerço as minhas funções, e pediram-me para fazer um horário no momento sem qualquer preparação da minha parte. Horário esse, adequado às necessidades da mesma. Que relembro, não serem as mesmas que se verificam atualmente. Uma vez, que nessa altura estava sozinha 2 vezes por semana e consequentemente ter de fazer o horário completo nesses dias.*

9- *Este horário foi aceite por mim na condição que o mesmo deveria ser considerado de carácter provisório até estarem reunidas as condições necessárias para eu poder voltar a ter um horário o mais próximo possível do meu horário antigo.*

10 — *Em face ao exposto e no sentido de ir ao encontro de todas as necessidades, minhas*

*de V. Exas., o horário agora por mim proposto baseia-se no horário de funcionamento da loja de ... tal como o sugerido pela CITE no parecer n°2831C1TE12018, o qual se traduz. Em conclusão e atendendo a todos os fatos e situações acima descritas, reitero o meu pedido de horário flexível conforme proposto, agora de acordo com o horário de funcionamento da loja de ..., como sugestão da CITE, no parecer n°283/CITE 2018. Reiterando ainda que não aceito o horário que me foi fixado unilateralmente e em violação da lei laboral e garantias constitucionais que me assistem como trabalhadora e mãe de dois menores de 4 e 2 anos de idade, por incompatível com a minha vida pessoal e familiar e por já ter afetado inclusivamente a minha saúde, o que se repercute e, pode repercutir na prestação dos cuidados que como mãe tenho que prestar aos meus filhos.*

## **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 trabalhador, 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 receção 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.<sup>1</sup>

**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 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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível com início: *“Um horário flexível, por ter dois filhos menores de 12 anos, de 2 e 4 anos de idade, que se enquadre no horário de funcionamento da loja :”* 2feira—da 14h-20h

*3 feira da 10h-18.30h*

*4 feira das 10h-19h*

*5 feira das 10h-18h*

*6 feira das 10h-18h*

*Sábado—15 em 15 dias das 9h-14h”.*

2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar 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 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 nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder

a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.

- 2.8.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte: "*Em qualquer caso, a este respeito, não podemos deixar de reiterar que: o horário de funcionamento das lojas e a política de gestão e organização do trabalho, cabem à gerência da ..., e não a V/Exa. qualquer nova alteração ao horário de trabalho de V/Exa. teria de respeitar, quer o período de funcionamento da loja de ..., quer as necessidades efetivas do respetivo serviço, o que não sucede com o horário de trabalho solicitado por V/Exa. (que implica, desde logo, ausência de trabalho ao sábado de 15 em 15 dias). Nessa medida, a ... não tem outra alternativa senão reiterar a impossibilidade de atender ao pedido de horário flexível de V/Exa e a sua inevitável intenção de recusar mesmo.*"
- 2.10.** Além disso, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa.
- 2.11.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou 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 Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve 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.

- 2.12.** Saliente-se ainda 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 proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.13.** Em sede de apreciação a trabalhadora refere : "*necessidade imperiosa de ter 2 ... na loja ao sábado*" que *V/Exas referem também não corresponde a verdade. Pois, se assim fosse, todas as outras lojas teriam dois ... ao sábado em simultâneo. Posso adicionalmente dar o exemplo da loja das ... em que só existem consultas de 15 em 15 dias pois a ... dessa loja, apesar de não ter filhos, não trabalha todos os sábados. O que demonstra que V. Exas têm diferentes formas de tratar e lidar com os vossos colaboradores. 3- Resta-me lembrar V. Exas que, como é do vosso conhecimento existem trabalhadores a serviço com residência muito próxima de ... e, outros sem filhos, que poderiam perfeitamente cumprir esse horário de sábado em que não estou presente. Não havendo, nesse caso, necessidade de contratar um outro ... para os sábados de 15 em 15 dias".*
- 2.14.** Refere ainda a trabalhadora em sede de apreciação:*Devo referir também que sempre que um de nós está de férias ou ausente por outro motivo muito raramente vem alguém substituir. Acabando por ficar apenas um a assumir todo o*

*funcionamento da loja sem prejuízo da mesma. Mesmo sabendo de tudo isto, V. Exas. alteraram simultaneamente o meu posto de trabalho e o meu horário, o que levou a um estado de exaustão e conseqüentemente uma baixa por doença entre 21/01/2017 e 29/01/2017. 8-Aquando o regresso da minha baixa V/Exas apareceram sem qualquer aviso prévio, na loja em que exerço as minhas funções, e pediram-me para fazer um horário no momento sem qualquer preparação da minha parte. Horário esse, adequado às necessidades da mesma. Que relembro, não serem as mesmas que se verificam atualmente. Uma vez, que nessa altura estava sozinha 2 vezes por semana e conseqüentemente ter de fazer o horário completo nesses dias.”*

- 2.15.** Assim na sua apreciação a trabalhadora, ajusta o seu pedido, às necessidades da empresa, solicitando trabalhar dentro do seguinte horário: “ 2feira—da 14h-20h, 3 a 6feira da 10h-18.30h, 4 feira das10h-19h, 5 feira das 10h-18h, 6 feira das 10h-18h, Sábado—15 em 15 dias das 9h-14h”.
- 2.16.** A entidade empregadora apenas se pronunciou-se sobre esta reformulação no que toca à impossibilidade de a trabalhadora estar ausente ao trabalho ao sábado de 15 em 15 dias, tendo desta sua posição dado conhecimento à trabalhadora.
- 2.17.** Em virtude de a entidade empregadora não ter demonstradas as razões imperiosas do funcionamento da loja onde a trabalhadora exerce funções, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a trabalhadora, já que a trabalhadora refere, que é desnecessário haver duas/dois ... na loja todos os sábados e não ficou provada essa necessidade. Pela trabalhadora é dito que há outros funcionários/as que a poderiam substituir nesses 2 sábados do mês, que não têm filhos menores de 12 anos. Assim não está demonstrando, nem provado a insubstituibilidade da trabalhadora, nem as razões imperiosas do funcionamento da loja de .... Mais se refira que imperam sobre a entidade empregadora, imperativos constitucionais, para dinamização da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dentro da própria organização.

- 2.18. Pelo exposto, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal.

### 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, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTODA CGTP: PONTO 4.14 DA OT “A CGTP APROVA O PARECER, MAS CONSIDERA QUE DO MESMO NÃO DEVE CONSTAR O PONTO 2.11, DO MESMO NÃO FAZ QUALQUER SENTIDO ESTAR INSERIDO NO CASO EM APREÇO, TENDO EM ATENÇÃO QUE DA SUA REDAÇÃO RESULTE CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS, DESVIRTUA A DEFESA E EFETIVIDADE DO**

CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL, LEGAL DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR E PESSOAL, NÃO ESTANDO COMPREENDIDA NO ÂMBITO DAS ATRIBUIÇÕES/COMPETÊNCIAS DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, PELO QUE SE ENTENDE, QUE NÃO DEVEIA ESTAR INTEGRADO NO MESMO.”