

PARECER N.º 795/CITE/2024

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3715-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **04.07.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Contudo, impõem-se referir que, embora o pedido para emissão de parecer tenha sido enviado a esta Comissão pela entidade empregadora "...", da análise do texto do pedido formulado pela trabalhadora, e da resposta de intenção de recusa que lhe foi dirigida, resulta que a trabalhadora requerente, além de trabalhadora da entidade "...", é, também, funcionária da entidade patronal "...",

1.3. Em **31.05.2024** a entidade empregadora rececionou o pedido de trabalho em regime de horário flexível (datado de 27.05.2024), nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

- a) A requerente alegou ser mãe solteira, e ter a seu cargo um filho menor com 5 anos de idade, com deficiência (perturbação do espectro do autismo);*
- b) Declarou que o menor e consigo convivente em comunhão de mesa e habitação;*
- c) Declarou que o outro progenitor não é presente, nem assume qualquer tipo de responsabilidade na vida do menor, e que não tem qualquer retaguarda familiar, ou rede de apoio informal a quem possa recorrer para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita;*
- d) Requereu a elaborado um horário de **segunda a sexta-feira, das 08:30h às 17:00h, com efeitos a partir de 11 de junho de 2024;***

e) O pedido apresentado pela trabalhadora requerente foi instruído com os seguintes documentos:

- i) *Atestado médico de incapacidade multiuso, do qual se afere que o menor tem um grau de incapacidade de 60%;*
- ii) *Relatório médico emitido pela médica assistente do menor;*
- iii) *Atestado de agregado familiar emitido pela junta de freguesia competente;*
- iv) *Informação emitida pela assistente social do agrupamento de escolas Coimbra centro;*

1.4. Por carta datada de 19.06.2024, recebida pela trabalhadora em 24.06.2024, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, alegando o seguinte:

a) *Que foi outorgado um contrato de trabalho e desde o início da relação laboral a trabalhadora tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, nomeadamente da exigência e necessidade de exercer as suas funções por turnos rotativos, pois, só assim é possível fazer escalas de trabalhadores;*

b) *Que é do conhecimento da trabalhadora que a entidade patronal exerce a sua atividade em estabelecimentos inseridos em centros comerciais, estando dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento;*

c) *O estabelecimento sito no ..., tem o seguinte horário de funcionamento: Todos os dias, **das 10horas às 23 horas**;*

d) *Que é do conhecimento da trabalhadora que, aquando da assinatura do contrato, acordou e comprometeu-se a exercer a sua atividade durante 6 dias da semana, com 1 dia de descanso, nos termos da atual cláusula 34.^a do contrato coletivo de trabalho entre a AHRESP e a FESAHT, obrigação esta que agora não pretende cumprir ao requerer 2 dias de folga;*

e) *Que à data em que a trabalhadora assinou o contrato de trabalho já existiam todos os factos que alega para efetuar o pedido de horário flexível, não tendo demonstrado qualquer alteração superveniente das circunstâncias que justifique, agora, a alteração de horário pretendido;*

f) *Que a trabalhadora ao contrário dos restantes trabalhadores só exerce funções na parte da manhã, exatamente em face da existência do histórico familiar;*

g) *Que a trabalhadora preteriu o formalismo legal na formulação do pedido, porquanto não define um período em que, dentro de certos limites, possa escolher as horas de início e fim do período normal de trabalho, isto é, ao invés de indicar um horário flexível, determina desde logo, o horário de trabalho sem qualquer possibilidade de*

atuação da entidade empregadora, subvertendo por completo o poder de direção que ainda incumbe a esta;

*h) Que a trabalhadora colocou como hora de início do período de trabalho as **8:30h**, o que é manifestamente impossível, pois, o estabelecimento sequer está aberto ou tem algum trabalhador a exercer as suas tarefas, porquanto **os turnos iniciam-se, impreterivelmente, às 9:00h;***

i) Os turnos existentes na empresa começam às 9:00h e terminam às 24:00 h;

j) Que ainda que se pudesse admitir o horário pretendido pela trabalhadora, ficaria prejudicado o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas;

l) Que o estabelecimento tem exigências imperiosas de funcionamento que obstam ao pedido de atribuição de horário flexível formulado pela trabalhadora, como sendo: O facto de estar dispensada de encerrar aos sábados e domingos, dias por excelência de maior afluência de clientes, o que impõe que os estabelecimentos sejam dotados de um número de funcionários que permita dar resposta cabal à procura dos seus produtos e serviços; que o facto de não poderem ser efetuadas escalas com todos os trabalhadores será impossível à entidade empregadora ter funcionários suficientes durante os fins de semana; que o pedido da trabalhadora poderá determinar a necessidade de contratação de um novo colaborador para assegurar os turnos ao fim de semana, com os inerentes prejuízos financeiros decorrentes de acréscimo de despesa; que é manifesta a falta de mão de obra em Portugal, mais concretamente na área da restauração, o que dificulta a possível substituição da trabalhadora requerente; que os demais trabalhadores teriam de efetuar um esforço desproporcional em virtude de acréscimo de turnos o que põe em causa a gestão dos recursos humanos;

m) Que o direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais não é adquirido de forma automática e exclusivamente por causa da existência de filhos menores de 12 anos de idade, mas sim, desde que tal se configure como absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais, isto porque, o exercício deste direito contende diretamente com o normal funcionamento da empresa, conforme se demonstrou, que também é um direito da entidade patronal que tem de ser respeitado por todos quantos exercem uma profissão nos seus estabelecimentos;

n) Que a trabalhadora não apresentou qualquer documento que comprove minimamente a factualidade que alega, pois, desconhece a entidade empregadora se a trabalhadora é mãe solteira e se o outro progenitor é ou não presente.

1.5. A trabalhadora não exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(…) d) 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 (…).”

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 a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e Internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento

diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações,

quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.22. Tem sido entendimento maioritário 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 se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das **8:30 h e as 17.00h, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao fim de semana.**

3.2. O fundamento do pedido prende-se com o facto de necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor com 5 (cinco) anos de idade, com deficiência comprovada com um grau de incapacidade permanente global correspondente a 60.%, com quem declarou residir em comunhão de mesa e habitação.

3.3. Considerando que, não indicou no pedido, expressamente, o período de duração que pretende para o gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, é de considerar que o pretende até ao limite máximo legalmente permitido, que, no caso concreto, de harmonia com o disposto no artigo 56.º do C.T., não está limitado até à data em que o menor atingirá os 12 anos de idade, mas sim, por todo o tempo que se mostrar necessário, em virtude do menor ter uma deficiência com um grau de incapacidade de 60.%.

3.4. Contudo, analisando o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou factualidade que

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

inviabiliza a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 e do 57.º do Código do Trabalho.

3.5 . Em rigor, e tal como se refere supra no ponto 2.22 do presente parecer, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração do pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.6. Sucede que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 8:30h à 17:00h, não é enquadrável com os turnos existentes no estabelecimento onde desempenha funções.

3.7. Efetivamente, em sede de intenção de recusa a entidade empregadora alegou que, o ..., onde se encontra instalado o estabelecimento em que a trabalhadora labora, tem o horário de funcionamento **todos os dias das 10h às 23h**, e que, em função do horário de funcionamento do centro comercial, os horários de trabalho a observar pelos trabalhadores são elaborados em turnos que se iniciam, impreterivelmente, a partir das 9:00h.

3.8 Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível entre as 8.30h à 17:00h, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que, o horário solicitado não existe.

3.9. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos, o que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como o requereu.

3.10. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais de admissibilidade, o que inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão das demais questões que fundamentaram a intenção de recusa da entidade empregadora.

3.11. Sem prejuízo, nada obsta a que a trabalhadora, se assim o entender, elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º n.º 3; 212.º n.º 2 alínea b) e 221.º n.º 2 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.

4.4. 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 tutela da parentalidade.

V - A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)