



PARECER N.º 100/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 467 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 31.05.2011, da Administração da ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de empregada de mesa de 2.ª, a prestar serviço no Restaurante ...

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora foi recebido pela entidade empregadora em 28.04.2011 e formulado nos termos que se transcrevem no essencial:

(...)

Sendo certo que, como trabalho por turnos, pretendo que, dentro da discricionariedade que a lei confere à entidade empregadora, me fixem no, turno da manhã, das 9h às 11.30h, e laborando de Domingo a Quinta-feira, fixando os dias de descanso semanal à sexta-feira e ao sábado.

Sou mãe de três crianças, com 1, 6 e 12 anos com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. Junto envio declaração comprovativa. E, presentemente os meus filhos dependem única e exclusivamente do meu



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efectuado por terceiros a não ser ao Domingo, dia de descanso semanal comum de alguns dos meus familiares.

Em resumo, e nestes termos, serve a presente missiva que endereço a V. Exas. para apresentar o pedido formal escrito para exercer a actividade laboral com flexibilidade de horário, dentro dos parâmetros supra descritos, com a antecedência mínima de 30 dias, nos termos e para efeitos do n.º 1 do artigo 80.º da Legislação Especial do C. T, indicando como prazo máximo para gozar deste direito previsto, ou seja, dois anos;

Como saberão, V. Exas. só poderão recusar o pedido, depois de pedir parecer prévio á entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, isto é, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, parecer esse que, necessariamente, teria de ser favorável à recusa, caso contrário, esta só pode acontecer após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo imperioso, conforme n.º 3 do artigo 80.º da L.EC.T;

Mais informo que, na data da recepção desta carta, considerarei que começa a contar o prazo de 20 dias referido na alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da LEC.T.

Sem outro assunto,

Os melhores cumprimentos,

..., 20 de Abril de 2011

- 1.3.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 19.05.2010, transcrevemos no que importa ao objecto do processo os seguintes argumentos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, tendo em conta a sua solicitação de que lhe fixemos o horário do turno compreendido entre as 9 horas e as 17.30 horas, vimos informá-la que da nossa parte não é aceitável este turno, dado que e como é do seu conhecimento, tal iria causar enorme transtorno na organização relacionada com o serviço dos pequenos-almoços, sendo por isso impossível alterar toda esta estrutura organizativa.

Como é do seu conhecimento o Hotel sobrevive essencialmente das chamadas épocas altas, que neste caso, é o Carnaval, a Páscoa e depois o período do Verão, o qual compreende essencialmente, os meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro.

Com excepção destes períodos o Hotel tem uma taxa de ocupação muito baixa, em que praticamente só aos fins-de-semana se verifica alguma ocupação efectiva, principalmente a partir deste mês de Maio, em que o tempo já permite que os hóspedes façam praia.

Assim, e tendo em conta o atrás referido e as funções que desempenha no Hotel, de empregada de mesa de 2, cujas funções consistem em servir refeições e bebidas aos hóspedes/clientes, colaborando na arrumação das salas e no arranjo das mesas, auxiliando nos preparos do ofício e auxiliando/executando o serviço de pequenos-almoços, entre outros serviços todos relacionados com o fornecimento de refeições, nomeadamente os lanches, não podemos proceder à alteração do horário que nos foi solicitada.

O horário praticado neste Hotel e relacionado com as suas funções é um horário por turnos, sendo que as horas de entrada e saída variam de turno para turno, há dias em que o turno começa às 7 horas e saída às 15.30 horas, no outro turno a entrada será às 8.30 horas e saída às 17 horas e assim rotativamente com os outros funcionários do mesmo serviço.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, a alteração que nos propõe não é viável, pois a mesma iria provocar alterações à relatividade do serviço, além de que não há trabalhadores que a possam substituir neste primeiro período da manhã, dado a rotatividade dos turnos, e o facto dos seus Colegas também terem a sua vida familiar organizada em função dos turnos previamente acordados/ajustados.

Os turnos estão organizados de modo a não prejudicar qualquer funcionário em detrimento de outro, daí também a impossibilidade da entidade patronal alterar este horário para um que lhe permita começar às 9 horas.

Por todo o exposto a sua presença nos turnos com início às 7 horas e às 8.30 horas é uma exigência imperiosa na organização e funcionamento desta empresa, de todo um trabalho de equipa por turnos, ou seja, a sua presença indispensável a estas horas de modo a poder preparar e servir os pequenos-almoços.

Quanto à sua proposta de poder gozar o seu dia de descanso semanal à Sexta-feira e ao Sábado, tal também é completamente impossível.

A sua presença, tendo em conta o atrás referido é essencial/indispensável, tanto logo no início da manhã como aos fins-de-semana, dado que e conforme referido, nas épocas de menor movimento é precisamente aos fins-de-semana que há hóspedes no Hotel pelo que não é viável a sua dispensa nestes dias.

De facto, as reservas para o fim-de-semana, são feitas com entrada à Sexta-feira e saída ao Domingo, daí a nossa necessidade de a termos a desempenhar as suas funções durante a Sexta-feira e o Sábado, dia de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entrada dos hóspedes que vem passar o fim-de-semana e em que há a necessidade de lhes assegurar a tomada de refeições, tanto de manhã cedo - pequenos-almoços como pequenas refeições servidas a meio da manhã.

Consequentemente vimos propor-lhe o seguinte:

- a) Manter o seu horário de trabalho por turnos, em que um turno terá o seu início às 7 horas e terminará às 15.30 horas;*
- b) O outro turno terá o seu início às 8.30 horas e terminará às 17 horas e assim rotativamente;*
- c) Os dias de descanso semanal passarem a ser o Domingo e a Segunda-feira;*

Pensamos que esta nossa proposta de alterar o seu dia de descanso proposto de Sexta-feira e Sábado para o Domingo e a Segunda-feira, em nada a irá prejudicar no que respeita à sua vida familiar, beneficiando assim destes dois dias seguidos para descansar, tendo a oportunidade de passar o Domingo com os seus filhos e a sua família.

Como será do seu conhecimento tem a partir da data de recepção desta nossa carta cinco dias para se pronunciar sobre o conteúdo da mesma.

Na expectativa desta nossa proposta de manter o horário de trabalho por turnos e de gozar os dias de descanso semana ao Domingo e à Segunda-feira seja aceite por V. Exa., creia-nos com os nossos melhores cumprimentos.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 24.05.2011, nos seguintes termos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

..., 20 de Maio de 2011

Assunto: Resposta a recusa de pedido de Horário Flexível

Exmos. Srs:

Desde 13 de Março de 2008, data em que iniciei funções com V. Exas. como empregada de mesa de 2 que nunca me recusei a prestar serviço em qualquer dos turnos, diurno (7h-1S.30, 9h-17.30h) ou nocturno (15.30h-00.00h) apesar de ter dois filhos menores de 12 anos (4 e 10 anos na altura) pois a minha condição/ estrutura familiar era outra.

Neste momento, e contra a minha vontade, esta completamente alterada. Tenho mais um filho, com 12 meses e estou sozinha em comunhão de mesa e habitação com eles, como já é do vosso conhecimento. Daí a necessidade do pedido de horário flexível.

Tenho muita pena que V. Exas. Tenham considerado como uma ofensa, quando utilizam o termo “lamentável”, um pedido como este, legítimo e flagrante, quando tenho feito todos os esforços para nunca falhar com V. Exas..

Mas como V. Exas. dizem e com razão, não teria sido necessário este pedido formal se tivesse havido sensibilidade e compreensão da vossa parte.

E se não é do vosso conhecimento, deveria ser, que assim que entrei ao serviço, em Setembro de 2010, logo após a minha baixa de maternidade, foram apresentados por mim os horários escolares ao chefe do departamento (restaurante) onde estou colocada, que na altura concordou comigo, ou seja, que me seria impossível entrar as 7h quando as escolas só abrem a partir das 7.30h uma, e 8h as outras duas.

Também me foram concedidas as 2 horas de amamentação por dia contra apresentação de declaração médica.

Esta situação manteve-se estável até terminar o período de amamentação, até a minha filha atingir os 12 meses, altura em que todos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

os superiores do hotel, Dir. Geral, Dir. F&B e Chefe de Restaurante, com excepção do chefe de Bar, acharam por bem que a partir da referida data eu teria que cumprir os restantes horários das 7h-15.30h e 15.30h-00.00h. Na base desta imposição por parte das minhas chefias, apenas me defendi com um pedido legal que defende os trabalhadores que se encontram na minha situação.

O que considero mesmo grave, discriminatório e abusivo foi o facto dos meus superiores, na altura em que lhes comuniquei a intenção do pedido formal, utilizarem expressões como:

-“ Vai ter que arranjar outro trabalho, porque das 9h às 5h só na função pública.”

-“Quando se candidatou para hotelaria já sabia que ia ser assim...”

-“Você aqui não é mais que os outros, toda a gente tem família, e se os seus colegas fazem, vai ter que rodar por todos o horário nocturno.”

-“Veja lá que solução é que arranja para o seu caso, fale com a administração e proponha um acordo, já que não consegue cumprir com os horários.”

-“Por mim só contratava homens, as mulheres só dão chatices...”

Ora, se juntar a estes argumentos vários antecedentes como:

-Tentarem-me despedir por 2 vezes (apesar do parecer negativo da CITE) incluindo-me no despedimento colectivo pelo facto de estar grávida.

Digo isto, pois uns meses antes de saberem que estava grávida fui premiada como empregada do mês (Maio de 2009, doc. Que apresentarei oportunamente) e havia-me sido dito que eu não seria incluída no despedimento colectivo, até, ter comunicado em Setembro 2009 que estava grávida.

- Não satisfeitos, avançaram com a proposta de um acordo, ainda durante a minha gravidez. Doc. que apresentarei oportunamente pois ainda se encontra na posse da Dra. ... (...) Advogada que me deu apoio em todo o processo. Proposta essa que recusei.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- O facto dos recursos humanos me dizerem que não iriam contemplar os meses que estive de maternidade para calculo de dias de férias, o que considero demasiado grave para ser uma falha técnica...

- O facto de me terem marcado 2 faltas injustificadas, quando eu avisei com a devida antecedência (15 dias) que naqueles dias (sábados) não teria com quem deixar os meus filhos pois os familiares que habitualmente me auxiliam também trabalham aos sábados.

- O facto de me terem recusado uma justificação médica, marcando-me outra falta injustificada, pelo facto de ter entregue a justificação logo após as minhas folgas, com 1 dia de atraso, ou seja, no 42 dia em vez de ser no 3.º.

- E o facto de estar ainda em falta o pagamento do meu subsídio de férias de 2009. Pois em Agosto de 2010, data em que é habitual a empresa pagar o subsídio encontrava-me de baixa de maternidade, sendo portanto a única que ainda não recebeu.

- O facto do Director do Hotel ter utilizado vários argumentos com o intuito de me fazer assinar o doc. com a nova proposta e recusa ao meu pedido de horário flexível.

Juntando tudo isto, só posso concluir que estou a ser alvo de perseguição e discriminação por parte de V. Exas.

Quanto ao facto do horário proposto por mim ser "inaceitável", junto envio doc., cópia do horário entregue no ACT de Setúbal com entrada a 19 de jan. de 2011, onde consta precisamente que o meu horário é efectivamente, das 9h às 17.30h e onde podem verificar que somos 6 elementos na equipa de F&B. Porquê insistirem na minha entrada às 7h???? ou no horário nocturno???? (junto envio último horário - mês de Maio).

Somos 6 elementos na equipa de F&B, portanto se houver boa vontade não é de todo descabido o meu pedido.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Junto envio também relatórios de ocupação onde se consegue ler que a ocupação do hotel atinge o seu pico no domingo, e não no sábado como curiosamente v. Exas. Propõem, sabendo que a minha dificuldade esta no Sábado.

Mais informo, que devido á urgência que tenho na resolução desta situação remeterei esta mesma carta para a CITE.

Sem outro assunto,

Os meus cumprimentos, ,

(ass. da trabalhadora)

1.5 O processo foi remetido pela entidade empregadora oferecendo no respectivo ofício a refutação de ter havido discriminação por parte da própria Administração do Hotel relativamente à trabalhadora e a informação de já ter sido promovida a rectificação de factos alegados pela trabalhadora quanto a erros de notas de injustificação de faltas e de atraso no pagamento de um subsídio de férias, lapsos de que se penitenciam, alegando todavia que dos mesmos só se deram conta através da indicação pela trabalhadora na sua carta de apreciação da intenção de recusa. Por último, relembram que à data do despedimento colectivo ocorrido em 2009, a empresa acumulava um prejuízo da ordem dos EUR 4.451.018,00.

1.6 Para além do processo remetido pela entidade empregadora, a CITE recebeu prévia e autonomamente, da própria trabalhadora, um processo que parcialmente veio a ser duplicado pelo remetido pela entidade empregadora, incluindo ambos, para além das peças relevantes já supra referidas:

- a) Cópia do horário do ... recebido pela ACT em 19.01.2011 e pelo qual a trabalhadora, ali abreviadamente identificada como ..., está afecta



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ao restaurante ... tendo como folgas a Segunda-feira e a Terça-feira e como horários de trabalho distribuídos o “A” e ainda o “D”, respectivamente:

- i) 7h00 às 11h30/12h15-15h30;
- ii) 15h30-19h30/20h-24h00.

Todavia, incluía-se apenas neste processo remetido pela trabalhadora:

- b) Cópia do *Horário mensal de 2 a 29 de Maio de 2011 do Restaurante ...*, do qual consta que a trabalhadora requerente, ali identificada pelo mesmo modo do documento anterior, tinha marcação rotativa apenas dos 1.º e 2.º turnos, ou seja, o das 7h00 às 15h30 e das 8h30 às 17h00, não tendo turno das 15h30 às 24h00. Todavia, as folgas distribuíam-se por todos os dias úteis da semana;
- c) Cópias de relatórios de refeições do respectiva unidade hoteleira dos dias de Setembro de 2010 e de Março a Maio de 2011, dos quais está registado e destacado, em especial, que as refeições de pequeno almoço de Sábado são em números superiores aos dos demais dias da semana mas sempre inferiores ao número de idêntica refeição aos Domingos.

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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 actividade 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, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 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.



2.3.4. 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

2.3.5 No caso do pedido de parecer prévio em apreço, mediante informação suplementar obtida mediante consulta aos CTT e solicitada à própria trabalhadora, confirmou-se que foram observados os prazos legais das diferentes fases do processo do pedido previsto no artigo 57.º do Código de Trabalho e que o mesmo foi tempestivamente remetido à CITE.

2.4 Resulta do confronto dos documentos facultados a esta Comissão e respeitantes à trabalhadora, que esta tinha registado junto da ACT, pelo menos desde Janeiro de 2011, o horário em regime de turnos rotativos: 7h00-15h30 e 15h30-19h30, ou podendo ainda prolongar-se às 20h ou 24h00. Todavia, do horário de Maio de 2011, constata-se que à trabalhadora apenas são atribuídos os turnos das 7h00 às 15h30 e 8h30 às 17h00, folgando rotativamente os dois dias de descanso semanal ao longo dos dias úteis de toda a semana.

2.5 A trabalhadora tem 3 filhos menores de 1, 6 e 12 anos de idade, que em comunhão de mesa e habitação, dependem unicamente de si. Pretende que lhe seja concedido um horário do 1.º turno das 9.00h às 17.30h, com dias de descanso semanal unicamente gozados à Sexta-feira e ao Sábado, considerando a trabalhadora que podem os 6 trabalhadores da sua equipe assegurar o trabalho com o turno e folgas que solicita, caso para tanto haja vontade por parte da Administração.

2.6 Porém, sendo o horário flexível um direito dos trabalhadores com

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



responsabilidades familiares, o mesmo carece da aprovação da entidade empregadora e pode o pedido ser objecto de recusa desde que devidamente fundamentada nos termos legais, a saber: i) exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou ii) na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.7 No caso em apreço, a justificação oferecida pela entidade empregadora para não autorizar trabalho em regime de horário flexível incide em factos que efectivamente configuram a legitimidade de fundamento de recusa por exigências imperiosas de funcionamento, porquanto:

- a) A equipa em que a trabalhadora se integra e que esta invoca – a equipa do Restaurante ... - só teria 6 trabalhadores se como tal incluíssemos, o que não se revela adequado, 2 estagiários, que ali apenas estarão precariamente colocados e, para mais, a meio tempo;
- b) Os demais 4 trabalhadores da equipa estão distribuídos pelos 3 turnos existentes, sendo que o nocturno é reiteradamente afecto ao trabalhador masculino – sendo que este turno também não é o desejado pela trabalhadora em causa - e o turno que corresponde ao início do serviço dos pequenos almoços - das 7h00 às 15h30, apenas tem afecto um dos trabalhadores para os demais poderem estar distribuídos pelos turnos seguintes e consentir a um deles os dias de descanso semanal.
- c) A actividade tem por particularidade que os dias de mais trabalho, em crescendo, são da Sexta-feira até ao Domingo.

2.8 Através dos factos que apresentou à trabalhadora, a entidade empregadora evidencia e permite concluir que a colocação da trabalhadora num turno fixo das 9h00 até às 17h00, no actual regime de turnos rotativos e atento o reduzidíssimo quadro actual de trabalhadores, deixaria a descoberto alguns dias da semana por não existir até agora senão um único trabalhador a partir das 7h00 e que os dias de descanso semanal fixos nos dois primeiros desses dias seriam altamente



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

penalizadores para os demais trabalhadores e à capacidade de mobilização dos trabalhadores para atender o trabalho acrescido nesses dias.

2.9 No que respeita à alegação de discriminações por parte da trabalhadora, de que a entidade empregadora ou não terá cometido, ou tendo cometido apenas ocorreu senão por erro ou desconhecimento, as mesmas não deixarão de merecer desta Comissão reprovação e promoção do sancionamento devido, caso em diligência ulterior, eventualmente venha a ser promovida a sua comprovação

2.10 Pelo exposto, a Comissão não pode deixar de concluir que, apesar da legitimidade do pedido formulado pela trabalhadora, face aos factos aduzidos pela entidade empregadora, nomeadamente as actuais circunstâncias de funcionamento do Restaurante ..., a intenção de recusa do pedido de autorização de horário flexível pela respectiva entidade empregadora tem fundamento em *razões imperiosas de funcionamento*, pelo que a CITE não se opõe à recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos por trabalhadora ..., com a categoria de empregada de mesa de 2.^a, a prestar serviço no Restaurante ...



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DA
CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS TRABALHADORES
PORTUGUESES – CGTP-IN QUE APRESENTOU A SEGUINTE
DECLARAÇÃO DE VOTO:**

A CGTP vota contra o parecer por considerar não estar demonstrado clara e objectivamente que existe uma impossibilidade de atribuir o horário pretendido pela trabalhadora, enquanto mãe de 3 crianças, com idade inferior a 12 anos, por razões concretamente fundamentadas que se encontrem compreendidas nas “necessidades imperiosas” que obstem à concessão do aludido horário.