



PARECER N.º 222/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 821 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 28.08.2013, do ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., titular da categoria profissional de operadora de loja, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Por requerimento datado de 06/08/2013 e rececionado na mesma data, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- 1.3. “EU, ..., Portuguesa, Estado Civil solteira, n.º ID ..., Residente na Rua ... lote ... 1 Dt.º, Profissão Operadora de loja no ..., S.A., Centro Comercial ..., desde do dia 24 de setembro de 2003, com o n.º ... (no ativo), categoria profissional operadora especializada, com a carga



horária 40 horas semanais, com horário das 9h00 às 18h00. Venho por este meio, requerer, a V. Exa, a flexibilidade de horário, das 8h15 às 17h15, período de descanso das 13h00 às 14h00, com o prazo máximo de 2 anos, previsto no código do trabalho artigo 59.º, a partir do dia 10/10/2013”.

- 1.4.** “Sou mãe solteira, com 2 filhos menores de idade, 4 anos e 14 meses, que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo (mãe), (documento como prova anexado ao requerimento), necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento (artigo 56.º do código do trabalho). Visto que o meu horário atual (9h00 às 18h00) é incompatível com as necessidades de prestar assistência, inexistindo alternativa familiar, social ou outra, nas quais possa acompanhar os meus filhos (artigo 56.º e 57.º do código do trabalho)”.
- 1.5.** “O artigo 68.º da constituição da República Portuguesa estabelece: 1- Os pais e mães, tem o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto sua educação, com garantia de realização profissional e participação na vida cívica dos pais”.
- 1.6.** “A LEI regula a atribuição às mães e aos pais, direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”.
- 1.7.** Por carta recebida em 21/08/2013, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:



- 1.8. “Acusamos a receção, em 06.08.2013, da carta que remeteu à ..., S.A. (doravante designada abreviadamente por ...), através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.9. “De acordo com o teor da sua carta, V. Exa. requer "flexibilidade de horário, das 8h15 às 17h15, período de descanso das 13h00 às 14h00, como prazo máximo de 2 anos”.
- 1.10. “Após análise integral do pedido de V. Exa., a empresa vem, pela presente, notificá-la da intenção de recusa. Com efeito, existem razões de ordem legal e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário que V. Exa. requer, conforme se passará a explicar”.
- 1.11. “Quanto ao “horário de abertura ao público do ... e o funcionamento da Secção de Caixas” alega a empresa que “O horário de trabalho que solicitou não coincide com o horário de funcionamento da sua secção, que por sua vez está associado ao horário de abertura ao público do estabelecimento em que V. Exa. labora”.
- 1.12. “Com efeito, V. Exa. trabalha na loja "...” sita no Centro Comercial ... Esse estabelecimento abre ao público todos os dias, às 09:00 horas”.
- 1.13. “V. Exa. exerce as funções de Operadora de Loja, estando atualmente afeta à Secção de Caixas”.



- 1.14.** “Assim, de entre as várias tarefas que lhe estão atribuídas, destaca-se o registo de vendas dos artigos que os clientes pretendem comprar e o recebimento do respetivo preço”.
- 1.15.** “Deste modo, a sua atividade só pode ser exercida durante o período de abertura da loja ao público, pois é só nesse período que existem clientes no estabelecimento”.
- 1.16.** “Aliás, em bom rigor, os colaboradores da Secção das Caixas que entrem mais cedo fazem-no pelas 08:45 horas, por forma a disporem de 15 minutos para prepararem as caixas para a abertura da loja”.
- 1.17.** “Ou seja, embora os horários de trabalho dos colaboradores da Secção de Caixas possam não coincidir exatamente com o período de abertura da loja ao público, as discrepâncias que existem são apenas de poucos minutos, nomeadamente para a preparação das caixas aquando da abertura da loja”.
- 1.18.** “Nem poderia ser de outra forma, pois o funcionamento Secção de Caixas - por pressupor a existência de clientes na loja - tem de estar necessariamente associado ao período de abertura da loja ao público”.
- 1.19.** “Pelo exposto, atendendo ao horário de abertura ao público do "...” do Centro Comercial ..., a ... não pode conceder a V. Exa. um horário de trabalho com entrada às 08:15 horas”.
- 1.20.** “Deste modo, a ... vê-se forçada a recusar o horário de trabalho requerido por V. Exa”.



- 1.21.** “Conforme é do conhecimento de V. Exa., o seu atual horário de trabalho foi elaborado tendo em conta as suas necessidades familiares e responsabilidades parentais”.
- 1.22.** “Com efeito, em 2010, V. Exa. solicitou à ... flexibilidade de horário, por forma a poder trabalhar entre as 08:30 horas e as 17:30 horas”.
- 1.23.** “Nessa altura, a empresa procurou inteirar-se da sua disponibilidade, atendendo aos seus compromissos familiares, e fixou-lhe um horário de trabalho entre as 09:00 horas e as 18:00 horas, com uma hora de intervalo, que V. Exa. ainda atualmente pratica”.
- 1.24.** “Tratou-se de um horário de trabalho que - tanto quanto sabemos - permitia a V. Exa. conciliar a sua atividade profissional com as suas responsabilidades parentais. Aliás, corroborando isso mesmo, verificou se que, após a ... lhe ter fixado o horário de trabalho das 09:00 horas às 18:00 horas, V. Exa. desistiu expressamente do pedido de flexibilidade de horário que tinha formulado. E desde então o seu horário de trabalho nunca mereceu a sua oposição”.
- 1.25.** “Assim, muito nos surpreende que V. Exa. afirme que tal horário de trabalho é “incompatível com as necessidades de prestar assistência”. Com o devido respeito, tal afirmação, que não é acompanhada de nenhuma explicação adicional, não pode merecer a nossa concordância, atendendo ao contexto acima explicitado”.
- 1.26.** “Cumpra ainda referir que, no ... do Centro Comercial ..., a generalidade dos Operadores de Loja têm horários rotativos, sendo certo que muitos também têm filhos menores de 12 anos. Deste modo, o seu horário de



trabalho já é, de certa forma, uma exceção aos habituais horários rotativos, que traduz o esforço da empresa para encontrar um horário de trabalho que concilie as necessidades de serviço e as suas responsabilidades parentais”.

- 1.27.** “A ... não concede que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um horário flexível, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho. Com efeito, o horário que V. Exa., solicitou, em nossa opinião, não é um "horário flexível, nos termos definidos no artigo 56.º do CT”.
- 1.28.** “Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)" [alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT”.
- 1.29.** “Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador”.
- 1.30.** “Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais”.
- 1.31.** “Verifica-se, portanto, que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que



requer não é um "horário de trabalho flexível" nos termos acima referidos. Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a ... não tem qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT”.

- 1.32.** “Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho. Não se trata assim de um "horário flexível”.
- 1.33.** “Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um "horário flexível”.
- 1.34.** Através de comunicação de 27/08/2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da resposta da sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.35.** “Com, acordo com o artigo 57.º da lei do trabalho, avisei a empresa com 30 dias de antecedência, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e a declaração do qual consta que os meus filhos



menores de 12 anos, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.36.** “Foi entregue no dia, 06-08-2013 com o prazo limite de 2 anos, que tem como, início no dia 10-09-2013”.
- 1.37.** “A intenção de recusa, por parte da empresa, foi entregue no dia 21-08-2013, com direito a resposta no prazo de 5 dias úteis”.
- 1.38.** “Muito, me surpreende a intenção de recusa, visto que a empresa ..., tem como política, ética, de conciliar a vida profissional com a vida pessoal, dando incentivo à rotatividade como a flexibilidade.”
- 1.39.** “Em 2010, vi-me obrigada, a requerer horário flexível, porque a empresa na altura, alegou que tinham um novo projeto. Nesse projeto ia haver alteração de horários, e que não havia execuções e nem acordos”.
- 1.40.** “O meu horário em 2010 era 8h30m-17h30m”
- 1.41.** “A empresa obrigou os funcionários a fazer novos horários, que até a data não existiam: 6h00-15h00; 7h00-16h00; 10h00-19h00”.
- 1.42.** “A empresa impôs-me, em 2010, o horário das 10h00-19h00, este era Incompatível com a minha vida pessoal e familiar, visto de que, tinha um filho de 14 meses de idade, logo tive que solicitar o horário flexível das 9h00-18h00”.
- 1.43.** “Assim, que dei a entrada do pedido (requerimento da flexibilidade do horário), fui chamada aos recursos humanos para justificar o meu



pedido. Verbalmente, eu e a minha chefia os presentes dos recursos humanos, entramos em acordo e assim o meu requerimento de horário flexível foi cancelado (anulado), e passei a vigiar do horário 9h00-18h00 como o combinado e não imposto pela empresa. O requerimento primeiro foi anulado e passado 5 dias fiz o horário acordado (as datas podem ser comparadas em caso de dúvida)”.

- 1.44.** “Agora, em agosto 2013, pela segunda vez, requeri a flexibilidade de horário nos termos da lei do trabalho art.º 56.º e 57.º, por ser mãe solteira de dois filhos menores de idade (4 anos e de 14 meses), que vivem em comunhão de mesa e habitação, comigo (mãe), que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento, visto, que o pai está impedido de dar assistência por motivos profissionais, pois trabalha fora de Lisboa e não está a usufruir o horário flexível”.
- 1.45.** “A flexibilidade, visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos, com a idade inferior a 12 anos”.
- 1.46.** “Há razões e proporções quer no pedido quer na sua aplicação, tendo, em conta o horário de trabalho apresentado, quer na dimensão da loja (...), e quer no número de funcionários”.
- 1.47.** “Sou operadora de loja, tenho o horário fixo das 9h-1800, já fui repositora, e neste momento estou nas caixas, e poderei ser colocada noutra secção, por isso não percebo, «razões de ordem legal e exigências imperiosas do funcionamento da empresa». Nas caixas, antes na abertura de loja, pode-se fazer reposição e limpeza”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

- 1.48.** “Nem todos os pais que têm filhos menores de 12 ano, requerem a flexibilidade de horário, ou porque não necessitam, ou porque tem meios que facilitam a conciliação da vida pessoal com a profissional, ou seja, não é desculpa para a empresa recusar, e estamos a falar da minha situação e não dos meus colegas. Tendo em conta que no ... do centro comercial ... é um hipermercado enorme. O horário 9h00 às 18h00, não pode ser considerado "exceção", como a empresa alega, porque é praticado por vários funcionários, que trabalham em várias secções da empresa, (lembrando que a empresa refere que a loja abre às 9h00, logo há mais funcionários com este horário fixo (9h00-18h00), ou seja não posso ser considerada exceção)”.
- 1.49.** “NOTA: Quantos funcionários que existem no total da loja? Quantos desses funcionários utilizaram o requerimento da flexibilidade de horário? Porque que dificultam a minha vida, sabendo o que se passa?”
- 1.50.** “Neste momento, o horário 9h00-18h00, não vai ao encontro das minhas necessidades, como mãe. Apenas pedi 8h15 -17h15, porque estava a ser prejudicada profissionalmente e pessoalmente, ou seja, estive de licença de maternidade, como saía duas horas mais cedo (9h -16h00 gozei até a minha filha fazer um ano) dava para ir levar e buscar os meus filhos às creches, e mesmo assim sempre a correr, fazendo cerca de 40km por dia, termina a licença passo a fazer o horário normal (9h00-18h00), neste momento não consigo conciliar os horário do trabalho com as das creches, utilizava e utilizo a minha hora do almoço para ir buscar a minha filha, e tinha que sair todos os dias (menos ao fim de semana) pelo menos 20 minutos mais cedo (17h40 como prova há as picagem) para ir buscar outro filho, tendo minutos em falta (horas), toda esta



situação com o conhecimento das chefias e colegas, (empresa), não consigo compreender a empresa, por esta censurar, ignorar, faltar ao respeito as minhas necessidades, como mãe, até mesmo discriminar”

- 1.51.** “NOTA: Como solução posso utilizar uma parte da hora do meu almoço, ou ao fim de semana para compensar”.
- 1.52.** “Por mera cautela, todos os documentos apresentados (o requerimento da flexibilidade de horário, a intenção de recusa por parte da empresa, e a resposta a recusa), serão entregues na CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), para encontrar uma solução e resolução da minha situação atual”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece 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”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.

2.2.1. 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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.2.4. No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.2.5. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma



gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.2.6. Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

2.2.7. Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “Quanto ao “horário de abertura ao público do ... e o funcionamento da Secção de Caixas” alega a empresa que “O horário de trabalho que solicitou não coincide com o horário de funcionamento da sua secção, que por sua vez está associado ao horário de abertura ao público do estabelecimento em que V. Exa. labora”.

2.2.8. Alega que “na loja “...” sita no Centro Comercial ... Esse estabelecimento abre ao público todos os dias, às 09:00 horas”.

2.2.9. “V. Exa. exerce as funções de Operadora de Loja, estando atualmente afeta à Secção de Caixas. Assim, de entre as várias tarefas que lhe estão atribuídas, destaca-se o registo de vendas dos artigos que os clientes pretendem comprar e o recebimento do respetivo preço”.



- 2.2.10.** “Deste modo, a sua atividade só pode ser exercida durante o período de abertura da loja ao público, pois é só nesse período que existem clientes no estabelecimento”.
- 2.2.11.** “Aliás, em bom rigor, os colaboradores da Secção das Caixas que entram mais cedo fazem-no pelas 08:45 horas, por forma a disporem de 15 minutos para prepararem as caixas para a abertura da loja”.
- 2.2.12.** “Ou seja, embora os horários de trabalho dos colaboradores da Secção de Caixas possam não coincidir exatamente com o período de abertura da loja ao público, as discrepâncias que existem são apenas de poucos minutos, nomeadamente para a preparação das caixas aquando da abertura da loja”.
- 2.2.13.** “Nem poderia ser de outra forma, pois o funcionamento Secção de Caixas - por pressupor a existência de clientes na loja - tem de estar necessariamente associado ao período de abertura da loja ao público”.
- 2.2.14.** “Pelo exposto, atendendo ao horário de abertura ao público do "...” do Centro Comercial ..., a ... não pode conceder a V. Exa. um horário de trabalho com entrada às 08:15 horas”.
- 2.2.15.** Assim, face aos argumentos expostos pela entidade empregadora sobre o horário de abertura ao público da secção das caixas e, tendo em conta que a trabalhadora solicita um horário com início às 8H15 horas e saída às 17:15 horas, estes serão de atender, aceitando-se, nesta parte, a intenção de recusa da entidade empregadora, porquanto:



- 2.2.16.** O estabelecimento onde trabalha a trabalhadora – secção de caixas – tem um horário de funcionamento que por sua vez está associado ao horário de atendimento – de abertura ao público – todos os dias às 9h00.
- 2.2.17.** A trabalhadora tem a categoria de operadora de loja, estando afeta à secção de caixas e sucede que a trabalhadora pede um horário, como referido, com início às 8:15 horas, quando o estabelecimento onde exerce a sua atividade só abre às 9:00 horas.
- 2.2.18.** Assim, a ser deferido o horário de trabalho com a amplitude requerida pela trabalhadora, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme o que estabelece a al. b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *in fine*, para além de que comprometeria realmente o funcionamento da Secção de Caixas.
- 2.2.19.** Por último tendo em conta que, conforme alega a entidade empregadora, existem trabalhadores da Secção das Caixas que entram mais cedo – 08:45 horas, por forma a disporem de 15 minutos para prepararem as caixas para a abertura da loja, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., sem prejuízo desta poder apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE SETEMBRO DE 2013