

PARECER 130/CITE/2018

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 280-FH/2018

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 12.02.2018, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Semi-Operária Especializada.

1.1.2 Em 30/01/2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *"Como é do V/ conhecimento, tenho três filhas, a ..., nascida em 12/06/2007, a ..., nascida em 01/08/2012 e a ..., nascida em 10/08/2017, conforme declaração anexa (doc. 1). A ... frequenta o Agrupamento de Escolas de ..., cujo horário é o constante do documento que junto sob o n.º 2, a ... frequenta o Jardim de Infância da Escola Básica n.º 3 do ... e à terça-feira e sexta-feira tem aulas de terapia da fala ... em ..., conforme documento que junto sob o n.º 4 e a ..., porque não consigo encontrar uma legalizada, nem inscrição numa creche, ou ter familiares próximos que a possam acompanhar, está ao meu exclusivo cuidado. Sucede que o meu marido e pai das meninas, com quem vivo, ..., não tem possibilidade de assegurar o acompanhamento e apoio das três filhas da parte da manhã, conforme comprovo com o horário de trabalho passado pela firma onde presta serviço: ... e que junto sob o n.º 5. Daqui decorre que todos os dias da semana tenho de estar disponível para as acompanhar, das 07:00 horas até às 16:00 horas, de forma a que possa assegurar o apoio e cuidados exigidos pelas minhas filhas, ..., ... e ... Pelas razões expostas, venho requerer que me seja atribuído, nos termos do artigo 57.º-1 do Código do Trabalho, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço no horário praticado na firma: das 16:00h às 00:30h, devendo este horário levar em devida conta também a redução de 2 horas a que*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

tenho direito para amamentação O direito, que por esta via exerço, está conferido pelos artigos 56° e 57° do Código do Trabalho e pretendo exercê-lo até as menores atingirem os doze anos, iniciando-se decorrido o prazo legal de antecedência da requerente .De harmonia com o disposto no Artigo 56°, n° 3 do referido normativo, o horário é elaborado pelo empregador, devendo na elaboração de tal regime V. Exas. observar as regras previstas no n° 3, alíneas a) b) e c) do mesmo preceito."

- 1.1.2.** Em 02.02.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 05.02.2018, conforme sucintamente se transcreve: *"Acusamos a receção da carta de V. Exa., datada de 26 de janeiro de 2018, mas por nós rececionada a 30 do corrente mês de janeiro. Cumpre-nos dar-lhe resposta nos termos e dentro do prazo de 20 dias conforme preceituado pelo artigo 57° do Código do Trabalho. Sem pôr em causa quaisquer dos factos referentes às idades das suas filhas; à situação laboral do seu marido, à terapia da fala da sua filha ..., e tudo o mais que invoca nos termos e para os efeitos do n.° 1 do artigo 57° do Código do Trabalho, a verdade é que a pretensão de V. Exa. não corresponde à fixação de um horário flexível, mas sim à mudança de turno, mais concretamente do primeiro para o segundo turno. Ora, encontrando-se o referido segundo turno totalmente preenchido, está decidido a redução do número de trabalhadores que a ele atualmente se encontram adstritos uma vez que a procura dos produtos nele fabricados tem vindo a ser objeto de uma procura mais reduzida, ficando assim sem justificação técnica o aumento de efetivos que representaria o deferimento da pretensão da requerente, torna-se assim impossível satisfazer o seu pedido, nos precisos termos em que o mesmo vem formulado. Porém, esta empresa encontra-se disponível para estudar quaisquer outras propostas que, sem se limitarem a um pedido de mudança ou transferência de turno contemplem: 1 — Um ou dois períodos de presença obrigatória com uma duração igual a metade do período normal de trabalho; 2 — Com períodos de entrada e saída variando num intervalo de 1/3 desse período (2h40m, num horário diário de 8 horas). Lembramos a V. Ex.a que tem ainda direito a passar a trabalhar a tempo parcial se assim o requerer. Assim, e em conclusão: a) Não é possível*

atender ao seu pedido de mudança de turno (ainda que V. Ex.a erradamente o classifique de horário flexível. b) Propomos a V. Ex.a o seguinte horário flexível! elaborado de acordo com o n. 03 ali, a), b) e c) do ad. 56º do Código do Trabalho: Sendo que o horário que foi colocado não é mais que aquele que a funcionária está contratada, dentro da disponibilidade e boa vontade da empresa podemos assim oferecer enquanto se encontrar no período de aleitação entrarás 8h30m sair às 12h30m e entrar às 14h e sair às 16h. Desta decisão e proposta será dada conhecimento simultâneo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, mediante a remessa desta e do pedido e documento anexo que a acompanhou."

1.1.3 Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 05/02/2018, apreciou a recusa como sucintamente se transcreve: "(...) Nessa sequência, mediante carta datada de 26/01/2018 (que erradamente intitulei de flexibilidade de horário), informei V. Exas. dos motivos pelos quais deveriam V. Exas. manter-me no turno das 16h às 00h30, nomeadamente por ter a minha a vida organizada em função desse horário, devido ao horário escolar das minhas filhas, ao acompanhamento às consultas de terapia da fala que a minha filha ... frequenta duas vezes por semana de manhã (dependendo a sua deslocação de mim), ao horário de trabalho do meu marido e ao facto de ter uma filha com apenas 6 meses que não se encontra inscrita em creche nem ama. No entanto, mediante a V/carta por mim recebida em 05/02/2018, V. Exas. alegam que o turno a que me encontrava adstrita há mais de 10 anos encontra-se totalmente preenchido, estando decidido a redução do número de trabalhadores que a ele se encontram adstritos e que, assim, torna-se impossível satisfazer o meu pedido nos precisos termos em que foi formulado, fazendo, no entanto, referência que encontram-se disponíveis para estudar quaisquer outras propostas que contemplem, por exemplo, trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível. Acontece que a minha pretensão, conforme já referi, é manter o meu posto de trabalho no turno das 16h às 00h30 (usufruindo do direito de dispensa de trabalho de duas horas diárias para amamentação enquanto durar a amamentação), (...)Saliente-se, ainda, que no caso de ser por V. Exas. obrigada a trabalhar no turno das 07h30 às 16h, forçosamente teria que inscrever as minhas filhas, ... e ..., num ATL de ocupação

de tempos livres, teria que faltar durante algumas horas duas vezes por semana para acompanhar a minha filha ... às aulas de terapia da fala e teria que inscrever a minha filha ... numa creche ou ama (se existisse vaga), o que iria implicar um acréscimo de despesas, pelo que, nos termos do n.º 5 do artigo 217º do Código do Trabalho, a alteração de horário conferiria direito a uma compensação económica, constituindo uma contra-ordenação grave a violação do disposto no aludido artigo n.º 17º, conforme resulta do n.º 6 deste artigo). Ora, tendo em conta que eu estava adstrita ao turno das 16h às 00h30, há mais de 10 anos e que gozei de licença de maternidade durante 5 meses (até 06/01/2018), sendo certo que entretanto V. Exas. contrataram, pelo menos, 8 (oito) funcionárias para o mesmo turno, deverão V. Exas. alterar o turno da funcionária que foi contratada para substituir o meu posto de trabalho durante a licença de maternidade ou, em alternativa, alterar o turno das funcionárias com menos tempo de antiguidade na empresa, o que desde já se requer, de forma a manter a minha manutenção no turno a que estou adstrita há mais de 10 anos (16h/00h30) e que V. Exas. Em 19.01.2018 decidiram alterar."

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. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).
- 2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** 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 receção do pedido do 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.
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** 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.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente requereu o seguinte horário flexível: "*(...) Daqui decorre que todos os dias da semana tenho de estar disponível para as acompanhar, das 07:00 horas até às 16:00 horas, de forma a que possa assegurar o apoio e cuidados exigidos pelas minhas filhas, ..., ... e ... Pelas razões expostas, venho requerer que me seja atribuído, nos termos do artigo 57º-1 do*

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Código do Trabalho, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço no horário praticado na firma: das 16:00h às 00:30h, devendo este horário levar em devida conta também a redução de 2 horas a que tenho direito para amamentação".

- 2.10.** A entidade empregadora sustenta como recusa: *“(...) a verdade é que a pretensão de V. Exa. não corresponde à fixação de um horário flexível, mas sim à mudança de turno, mais concretamente do primeiro para o segundo turno. Ora, encontrando-se o referido segundo turno totalmente preenchido, está decidido a redução do número de trabalhadores que a ele atualmente se encontram adstritos uma vez que a procura dos produtos nele fabricados tem vindo a ser objeto de uma procura mais reduzida, ficando assim sem justificação técnica o aumento de efetivos que representaria o deferimento da pretensão da requerente, toma-se assim impossível satisfazer o seu pedido, nos precisos termos em que o mesmo vem formulado”.*
- 2.11.** Esclareça-se que é doutrina 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando

- 2.12.** 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.
- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a

coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Em virtude de a entidade empregadora não ter demonstradas as razões imperiosas do funcionamento do turno em causa, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a trabalhadora, já que segundo a mesma foram contratadas mais oito funcionárias para o turno 07.30h/16.00h, pelo que 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, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO 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), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP): A CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS ENTENDE QUE O PEDIDO EM APRECIAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DE UM “HORÁRIO FLEXÍVEL”, NÃO TEM QUALQUER SUPORTE NO ESTABELECIDO NO Nº 2 DO ARTIGO 56º DO CÓDIGO DE TRABALHO. COM EFEITO, RESULTA CLARO QUE NO MESMO É SOLICITADA A ADOÇÃO DE UM HORÁRIO FIXO E NÃO UM HORÁRIO FLEXÍVEL, JÁ QUE ESTE É DEFINIDO COMO UM HORÁRIO EM QUE O TRABALHADOR PODE ESCOLHER, DENTRO DE CERTOS LIMITES, AS HORAS DE INÍCIO E TERMO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DIÁRIO E OS HORÁRIOS QUE SOLICITA NÃO COMPREENDEM ESTA FACULDADE. TAL BASTA PARA SE CONSIDERAR QUE O PEDIDO EM ANÁLISE NÃO SE ENQUADRA NA DISPOSIÇÃO LEGAL QUE FUNDAMENTA A ATRIBUIÇÃO DE UM HORÁRIO FLEXÍVEL (ARTIGO 56.º DO CÓDIGO DO TRABALHO).