

PARECER N.º 196/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1215-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.03.2020, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no serviço de

1.2. Em 11.02.2020, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora *supra* identificada solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

“Assunto: Requerimento de Horário de trabalho a Tempo Parcial

..., com categoria profissional de ..., com o número mecanográfico (...), em regime de contrato Individual de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/2 e no Decreto-Lei n.º 247/2009 de 22/09, a exercer funções no serviço de ..., nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência aos filhos menores de doze anos.

Solicita um horário correspondente a meio ou metade do horário praticado, com a modalidade de trabalho em regime de turnos (manhã/tarde/noite) por um período de 3 anos.

De momento encontro-me ao abrigo da flexibilidade de horário, do artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, a cumprir horário maioritariamente no período da manhã de segunda-feira a domingo. Por forma a viabilizar o pedido, manifesto disponibilidade para regime de turnos, porquanto se mantenha o horário de trabalho a tempo parcial (3 anos), retomando depois ao regime de horário flexível aprovado pela CITE em 5 de janeiro de 2015.

Manifesto a minha disponibilidade para abdicar do horário de amamentação, ao qual terei direito até 14 de agosto de 2020 (até a minha filha perfazer 1 ano de idade) a partir da data da aprovação do horário parcial.

Saliento que a aprovação do solicitado horário parcial vem de encontro às necessidades de apoio e suporte aos dependentes, que se tem traduzido por uma elevada taxa de absentismo, até à presente data, invariavelmente por motivo de doença dos mesmos. Julgo que o horário parcial será benéfico a nível profissional, quer para mim, como trabalhadora bem como para a entidade profissional, permitindo unir esforços com o meu cônjuge (também ... no (...)) com o propósito de diminuir a minha taxa de absentismo por assistência à família.

Declaro que os menores, ..., de 6 anos de idade, ..., de 3 anos de idade e ..., de 5 meses de idade, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação com a requerente, e que o outro progenitor tem atividade profissional não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (...).

1.3. Em 26.02.2020, a ... Responsável pelo ..., emitiu a seguinte informação:

“Em resposta ao requerimento solicitado pela Sra. ... (...), colaboradora no (...), com o no mecanográfico (...), para realização de horário de trabalho a tempo parcial/metade do horário praticado, com modalidade de regime de turnos, que já havia sido requerido

pela Sra. ... em 2018, há a referir que à data a equipa de ... é constituída por 31 ..., contabilizando neste rácio o ... Responsável do Serviço.

Relativamente às dificuldades/constrangimentos na elaboração de horários e manutenção dos rácios no serviço durante os 365 dias do ano, há a referir o seguinte:

- Verificou-se a admissão/integração nos últimos 2 anos e meio de 8 ..., apesar da maioria dos mesmos já deterem alguns anos de experiência profissional, há a referir que também foram integrados elementos mais jovens na equipa, maioritariamente sem competências prévias em .../..., e, que a totalidade para além dos 3 meses de integração no serviço, necessita de alguns anos 3 a 5 para se sentir confortável e bem integrado num serviço cuja dinâmica de cuidados é muito específica, tecnológica e abrangente;

- Uma ... com Atestado de Gravidez de Risco, com Data Provável de Parto outubro/novembro de 2019, com previsão do seu regresso apenas em 2021;

- Uma ... com horário semifixo (Manhãs e Tardes) por Atestado Médico;

- Uma ... com horário flexível, que efetua de 2.^a a 6.^a feira Manhãs e Noites, com realização de Tardes nos fins-semana;

- Dois ... com Estatuto de Trabalhador-Estudante com regime de flexibilidade de horário;

- Uma ... com horário de Amamentação, sem data de previsão de término;

Articulação e adequação do horário de pelo menos 9 ..., com o horário das esposas/cônjuges, a trabalharem na Instituição. Esta realidade condiciona deste modo o horário dos ... em 1/3 dos colaboradores;

- Pedidos de mobilidade de serviço de 5 ..., alegando questões familiares, com necessidade de proximidade do domicílio fiscal. Entre estes pedidos de mobilidade, encontra-se o pedido da Sra. ... (...) para a Unidade de ..., curso que terminou no ... em fevereiro de 2019, altura em que ficou de baixa por gravidez de risco;

- Há a referir ainda que a transição em julho de 2018 do horário de trabalho de todos os colaboradores de 40 horas/semanais, para 35 horas/semanais, que abrangeu 22 ..., dos 29 existentes na Equipa à data, traduziu-se numa redução de 20 horas mensais em 75,86% dos ..., representando uma perda efetiva de 440 horas/mês. Apesar da alocação de ... para o serviço, ainda se evidenciam carências nos períodos de férias e atestados médicos dos colaboradores.

Para assegurar o normal funcionamento do ..., a escala de serviço das 24 h é elaborada com um rácio mínimo de 4 ... por turno, para um total de nove camas (... e Cuidados Intermédios). No entanto e face à atividade/contexto atual do serviço, taxa de rotatividade e elevada complexidade tecnológica nos cuidados prestados aos doentes internados, o rácio de 4 ... nos turnos da M e da T, efetiva-se como insuficiente na maioria dos turnos, face ao acima descrito. O ... Responsável de turno, nos turnos da M e da T, perspetiva-se que fosse sempre o 5.º Elemento no turno, sem doentes atribuídos, que lhe permita desenvolver as atividades descritas na ... de 23 dezembro 2019.

A colaboração junto da equipa de ... para manterem a reabilitação aos doentes internados no ... todos os fins-de-semana, ficou comprometida desde setembro de 2019, relacionada com o défice de Recursos Humanos dessa equipa. Desde então, que os ... do ..., têm ficado escalados de turno de ..., inicialmente apenas para preencher os turnos em falta ao fim semana, e, desde janeiro em alguns dias do mês, por alguma flexibilidade de horário por quase não existência de férias e atestados, durante o turno da tarde, como 5.º elemento, para desenvolverem atividades de ... junto dos doentes internados no Neste sentido, deu-se início ao Projeto de ..., definido para o ... há já alguns anos, melhorando a qualidade dos cuidados assistenciais aos doentes internados, promovendo uma evolução clínica positiva mais rápida dos mesmos e prevenindo o agravamento das sequelas existentes, reconhecida e validada por toda a Equipa do

O horário mensal à data é elaborado obedecendo a um roulement de Manhã; Tarde; Tarde; Descanso; Noite; Descanso), sempre que possível.

Tendo em conta que é necessário:

- *Garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei N.º 7/2009 e Lei N.º 35/2014;*
- *Garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os ... através do contacto funcional efectivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*
- *Garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;*
- *Garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional, com a vida familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.*

Conclui-se que o pedido de horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, relativo à Sr.ª ... (...), solicitado para assistência a 3 filhos menores de 12 anos, pelo período de 3 anos, nos termos do Código de Trabalho, ao abrigo do artigo 55.º, e apesar da Sra. ... se disponibilizar para efetuar horário a tempo parcial por roulement, abdicando inclusivamente do horário de amamentação, a que tem direito até 14 agosto de 2020, apesar de ter em conta o Absentismo da colaboradora (em 2018 — 32 dias Assistência a Filhos Menores, em 2019 um total de 336 dias que incluem, 7 dias para Assistência a Filhos Menores e restantes dias por Gravidez de Risco e Licença Parental Inicial e em 2020, verifica-se à data a falta de 128 dias, destes, 6 dias para Assistência a Filhos Menores, 22 dias de férias referentes a 2019, e 100 dias de Licença Parental Inicial e Alargada), e, prevendo-se o seu regresso a 16 de maio de 2020, tal não é possível de conceder, por tudo o acima descrito e evidenciado nesta Nota Interna.

No sentido de minimizar este impacto, na vida familiar da Sra. ..., e, ainda face às características do serviço e da equipa de ..., pensa-se que poderá ser elemento facilitador e alguma compatibilização com o solicitado no seu requerimento, a realização de turnos da tarde (12:00-20:00) em que efetuará ... aos doentes internados no

serviço em conjugação com o seu contexto familiar, uma vez que a mesma detém a Especialidade em ... de

*A ... (...), é uma profissional perita em ..., sendo deste modo uma mais-valia nos cuidados e no funcionamento do serviço, e, enquanto Especialista em ... de ..., é um dos elementos integrado no projeto do ... no âmbito da ..., no entanto tem requerido pedido de mobilidade dentro da Instituição para a Unidade de (...) — Serviço de ..., para objetivar a conciliação da sua vida familiar, a sua vida profissional, para além do pedido de horário a tempo parcial, já requerido por duas vezes pela colaboradora.
Com os melhores Cumprimentos (...)"*

1.4. Em 27.02.2020, o ... Coordenador do Departamento da ... proferiu o seguinte despacho:

"DESPACHO

Concordo com o parecer da Sra. ... (...).

Neste momento ao nível do ... e da Instituição é impossível substituir a colaboradora, que é imprescindível para a elaboração de horário e para o projeto de ... da ... (...)"

1.5. Em 27.02.2020, a ... Diretora proferiu o seguinte parecer:

"Visto.

Concorda-se com o parecer plasmado na presente ID."

1.6. Em 28.02.2020, o Vogal executivo (...) deliberou indeferir o pedido apresentado, assentando a sua posição na Informações em anexo.

1.7. A trabalhadora foi notificada, via email, da decisão do Conselho de Administração em 28.02.2020.

1.8. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se

seguem:

“Assunto: Apreciação acerca de indeferimento de horário de trabalho a tempo parcial

Eu, (...), portadora do cartão de cidadão n.º (...), a desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de ..., com o número mecanográfico (...), no Serviço de ... do (...), na Unidade ... (...), venho por este meio comunicar que rececionei, via email, no dia 28/02/2020, a vossa resposta correspondente à decisão de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial, de 11/02/2020.

Ciente e conhecedora da realidade do serviço onde presto cuidados, sendo sensível à exposição, venho reiterar total disponibilidade para mudar de vossa Serviço/Departamento/Unidade, vontade já expressa por pedido de mobilidade para Unidade de (...). De salientar, que no meu pedido de mobilidade nunca fiz menção a nenhum serviço em concreto, não estando à espera de transferência para Unidade de ... como foi por vós referido. Fiz o curso de "cuidados de ...", no (...), com término em fevereiro de 2019, com o intuito de uma maior aprendizagem e pensando ser mais uma oportunidade para posterior mobilidade para a Unidade de (...) e não somente para a Unidade de Por certo que existirão serviços carentes de ... onde possa desempenhar as minhas funções, indo de encontro às minhas manifestas necessidades e às do (...), enquanto entidade patronal.

Face ao anteriormente exposto, em missiva anterior, de 11/02/2020, dado que entendo não terem sido esgotadas todas as possibilidades com vista à sua resolução, e sem alteração dos motivos apresentados, mantenho a solicitação de pedido para trabalho a tempo parcial, nos termos da Lei n.º 7/2009, devidamente enquadrada nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, que visa 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.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos da alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) 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 (...)”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o 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.

2.3. 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 a 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”.

2.4. 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. 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” recomenda 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.

2.8. A nível nacional, o artigo 68º 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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."

2.9. 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."*

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

2.11. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 55.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 trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.11.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.11.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *"Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana."*

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *"A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos."*

2.11.4. São requisitos do pedido, designadamente:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;

e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.11.5. Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *“5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.”.*

2.11.6. 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.

2.11.7. 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.

2.11.8. 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.²

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. No seu pedido, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, para prestar assistência aos seus filhos menores de doze anos pelo período de 3 anos.

2.13. Com efeito, solicita que lhe seja fixado um horário correspondente a metade do horário praticado, com a modalidade de trabalho em regime de turnos (manhã/tarde/noite).

2.14. Mais declara que vive com as três crianças em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

2.15. Por outro lado, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, assim como, quanto à declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, prevista na subalínea ii) da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Acresce referir que, considerando que a trabalhadora tem três filhos a seu cargo, é de entender-se que o pedido deveria discriminar relativamente a qual dos filhos pretende exercer o direito, de maneira a ser possível aferir dos requisitos formais enunciados.

2.17. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ... porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2, do artigo 55.º do Código do Trabalho e subalínea ii) da alínea b) do n. 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.