

PARECER N.º 607/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4937-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.10.2020 por correio registado datado de 27.10.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. O trabalhador por carta datada de 30.09.2020 e rececionada na entidade empregadora na mesma data, remeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: Horário Flexível de Trabalhadores com responsabilidades familiares

Exmos. (as) Senhores (as),

Direção de Recursos Humanos da ...,

Eu, ..., colaborador n.º ..., com a categoria de ... ao serviço no cliente ... desde janeiro de 2017, venho por este meio pedir horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Este pedido deve-se ao fato de ter duas crianças, uma com 9 anos e outra com 12 anos e a minha esposa trabalhar por turnos rotativos, incluindo noites e fins de semana.

Para os devidos efeitos, em anexo, os seguintes documentos:

- Comprovativo dos horários da minha esposa;*
- Declaração da escola com o horário das crianças;*
- Atestado emitido pela Junta de Freguesia em como fazem parte do meu agregado familiar, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

Neste momento realizo um horário, das 07h30m às 16h00, que não me permite levar a minha filha à escola. Por este motivo peço que o horário seja das 08h30m às 17h00.

Grato pela atenção para com o assunto (...)"

1.3. Por carta datada de 20.10.2020, a entidade empregadora entregou em mão ao trabalhador, na mesma data a intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Entrega em mão

Assunto: Pedido de horário de trabalho flexível

Exmo. Senhor,

Recebemos a sua comunicação, dia 30.09.2020, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Na mesma, embora o assunto seja "horário flexível", vem solicitar um horário fixo com início às 08:30 e termo às 17:00, com dias de descanso fixos aos sábados e domingos.

Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, uma vez que, mesmo no âmbito desse regime, é o empregador quem define o horário de trabalho, incluindo o período de presença obrigatória.

Só depois de definido o horário de trabalho pela empresa, incluindo os períodos de presença obrigatória e de flexibilidade, é que V. Exa. poderia escolher, com flexibilidade, o seu horário de entrada e saída.

No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, sem qualquer flexibilidade, não tendo, por isso, fundamento legal.

Em todo o caso, recordamos que se encontra integrado no cliente ... - (doravante, '...'), exercendo as funções de ..., sendo o único trabalhador com essas funções, no âmbito dos serviços contratados.

Como as ... na ... têm início às 7h40, a sua presença no local a partir das 7h30 é absolutamente indispensável para dar suporte aquando da entrada dos ... - nomeadamente, ...

Adicionalmente, além de a empresa não conseguir a sua substituição no período entre as 7h30 e as 8h30, também não precisa da sua atividade entre as 16h00 e as 17h00.

Assim, para acomodar o horário pretendido, a ... teria de reorganizar todas as suas atividades de formação, afetando dezenas ou mesmo centenas de formandos e formadores o que também é manifestamente inviável sendo que a ... nem sequer considera essa possibilidade.

A empresa não dispõe de quaisquer funções/categoria profissional à qual possa afetá-lo de modo a que preste trabalho no horário pretendido.

A criação de um horário de trabalho à sua medida não pode, pois, ser aceite por motivo de exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa e por ser impossível a sua substituição.

Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido. (...)”

1.4. Por carta datada de 22.10.2020, o trabalhador requerente entregou em mão, na mesma data, a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Exmos. (as) Senhores (as),

Direção de Recursos Humanos da ...

Entregue em mão

Assunto: RESPOSTA À RECUSA DO HORÁRIO FLEXÍVEL PARA PAIS COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Exmos. (as) Senhores (as),

Eu, ..., venho por este meio dar resposta à recusa do horário flexível.

Informo que o horário flexível para pais com responsabilidades familiares, conforme está previsto na lei, até seria o mais adequado para mim.

Relativamente ao assunto em causa apenas poderei alegar que na resposta que me apresentaram existe um parágrafo que é mentira, pois, a empresa necessita dos meus serviços depois das 16 horas!

Estou ao serviço no Cliente ... desde 16 de janeiro de 2017 e os horários que sempre fiz foram entre as 9h-17:30 e 8:30-17 horas, ajustáveis conforme necessidade de dar resposta aos horários dos meus filhos.

Mais informo que, o que me foi proposto inicialmente, foi um horário entre as 7:40-15:40 onde incluía o transporte, que, por força das circunstâncias, nunca utilizei, usando sempre o meu próprio transporte sem receber qualquer ajuda/subsídio o bónus.

*Neste momento, **por causa da pandemia**, impuseram-me um horário das 1:30 às 16 horas, alegando que sou o único colaborador que têm para fazer o trabalho, o que discordo, porque, é possível reajustar o meu horário de trabalho para o adaptar às necessidades de acompanhar o horário escolar dos meus filhos.*

Sem outro assunto,

(...)"

1.5. Por correio eletrónico datado de 11.11.2020 a CITE solicitou cópia dos turnos existentes no serviço onde o requerente desempenha funções, donde constem os turnos praticados pelo requerente bem como pelos demais colaboradores/as.

1.6. Por correio eletrónico datado de 12.11.2020, a entidade onde o requerente desempenha funções informou que o requerente não é colaborador da ..., pelo que as informações que necessitam, devem ser pedidas à sua entidade empregadora.

1.7. Por correio eletrónico datado de 16.11.2020 a CITE informou a representante da entidade identificada em 1.6. – ... – de que face à informação prestada no processo remetido pela entidade empregadora do requerente - ..., o horário de trabalho é definido pela ..., entidade na qual o requerente desempenha as suas funções, reiterando-se, assim, o pedido de informação constante de 1.5.

1.8. Por correio eletrónico datado de 17.11.2020 a representante da ..., entidade onde o requerente desempenha funções, informou que a ... funciona com 2 turnos de formação que são do conhecimento público e que se encontram disponíveis no site:

- 1º das 07:40 às 15:35,

- 2º das 16:00 às 23:00.

Remetendo os horários de trabalho em anexo.

1.9. Por correio eletrónico datado de 18.11.2020 foi reiterado o pedido de envio dos turnos no serviço onde o requerente desempenha funções, tendo a CITE sido informada que os horários/turnos são os mesmos para todos/as os/as colaboradores/as e que no mesmo serviço onde o requerente desempenha funções existe outro colaborador que, contudo, não detém as mesmas funções.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A 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.

2.4. 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 dispondo 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização*

profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT),

sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 17h00.

2.28. Alegou para o efeito que tem uma filha menor de 12 anos de idade.

2.29. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador requerente, e tendo em conta a informação rececionada por esta Comissão de que os turnos existentes são: das 07h40 às 15h35 e das 16h00 às 23h00, não se afigura a existência do horário com o turno das 8h30 às 17h00, solicitado pelo requerente.

2.30. Refira-se ainda que, não obstante o facto de o requerente discordar do horário proposto e entender que é possível reajustar o seu horário de trabalho às suas necessidades familiares, o certo é que, não consta nos horários/turnos existentes na entidade empregadora qualquer turno em que se possa encaixar o pedido do requerente.

2.31. Com efeito, e tal como se refere *supra*, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar

uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.33. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido, podendo, contudo, o trabalhador, se assim o entender, elaborar um novo pedido, dentro do horário de funcionamento da empresa e tendo em conta os turnos existentes e em vigor na entidade empregadora.

2.34. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.35. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 25 DE NOVEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CGTP-IN E UGT.**