

PARECER N.º 141/CITE/2021

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 25/CITE/2021,
aprovado por maioria na reunião de 06.01.2021 - 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 CITE-RP/81/2021

I – OBJETO

1.1. Em 13.01.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., via eletrónica, reclamação do Parecer n.º 25/CITE/2021, referindo o seguinte:

«Rececionámos o V. ofício n.º ..., datado de 06.01.2020, que nos notifica do Parecer da CITE supra identificado.

Entendemos que o Parecer está a incorrer em grave lapso no entendimento sobre o que foi efetivamente solicitado pela própria trabalhadora, e assim vimos solicitar a V. Exa. esclarecimento sobre a contradição existente no Parecer, vejamos em concreto:

No ponto 2.16. do Parecer, a CITE detalha e especifica o que é solicitado pela trabalhadora.

Resumindo, a trabalhadora pretende um horário flexível que varia entre três opções de turno e composto em compatibilidade como horário do seu marido, portanto, um horário personalizado e absolutamente único na organização.

Paradoxalmente, no ponto 2.29., a CITE refere que ‘não se trata de criar um horário exclusivo para a requerente’, o que é absolutamente falso.

Por outro lado, no ponto 2.31. ainda contradiz novamente o especificado

no ponto 2.16., pois expressamente diz que ‘esta Comissão não descortina que necessidades ficariam a descoberto com a atribuição do turno da manhã’.

Ora, o que a trabalhadora pede é, e facto, um horário absolutamente único na organização e deveras especial, e esse horário não é um turno da manhã, mas sim vários turnos a praticar, como ela própria comunica.

Em face das contradições existentes, entendemos que certamente o pedido da trabalhadora não foi totalmente entendido e avaliado, daí as conclusões expressas no Parecer, pelo que, em consequência, vimos solicitar o esclarecimento dos pontos assinalados, bem como a sua revisão e alteração».

1.2. Por ofício datado de 15.01.2021, sob o n.º 270/2021, a CITE notificou a trabalhadora, por correio registado datado de 20.01.2021 (...), rececionado em 21.01.2021, da reclamação realizada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 25/CITE/2021, de 6 de janeiro de 2021, nos seguintes termos:

«Assunto: Reclamação do Parecer 25/CITE/2021 - Exercício do direito ao contraditório

Com referência ao assunto em epígrafe, e na sequência da notificação do Parecer n.º 25/CITE/2021, de 6 de janeiro, relativo ao processo 5496-FH/2020, veio a entidade empregadora ... reclamar do parecer emitido nos termos cujo teor se reproduz, e para o qual se remete, para todos os efeitos legais:

[...]

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias

úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Com os melhores cumprimentos».

1.3. Por carta datada de 29.01.2021, enviada via correio registado com AR em 01.02.2021, rececionada por esta Comissão em 02.02.2021, a trabalhadora pronunciou-se nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores,

Recebi a Vossa comunicação no passado dia 21 de janeiro de 2021, sobre a qual na presente missiva me preannuncio.

Importa em primeiro lugar esclarecer que o meu contrato de trabalho pressupõe prestação de trabalho organizado por turnos rotativos. Ora tal não se verifica, conforme podem comprovar no Anexo 1, com a escala para o ano de 2020 em que em cada 6 semanas de trabalho (42 dias) trabalho 21 dias no horário noturno e somente 9 dias no horário de manhã o que demonstra que não existe uma clara rotatividade de horários, mas sim uma sobrecarga de algumas trabalhadoras com o horário noturno, penalizando a minha capacidade de acompanhar o meu filho.

Não solicitei um horário exclusivo e personalizado, somente apresentei soluções possíveis para a resolução desta questão, tendo em conta os turnos do meu marido.

Na minha loja existem 3 horários de trabalho possíveis (Anexo1):

- Manhã: das 10h00 às 19h00;*
- Intermédio: das 12h00 às 21h00:*
- Noite: das 15h00 às 24h00.*

Nunca me recusei em trabalhar em qualquer um destes horários, O que solicitei foi que a rotatividade prevista no meu contrato de trabalho fosse adaptada aos turnos do meu marido para garantir que um de nós esteja presente para cuidar do nosso filho fora do horário abrangido pela escola,

o que não me parece de todo descabido ou complicado.

Na carta que enviei á empresa indiquei:

‘Assim:

- Quando o ... está no turno das 08h00 ás 16h00 o meu horário de trabalho deve ser organizado entre as 10h00 e as 00h00;

- Quando o ... está no turno das 16h00 ás 00h00 o meu horário tem que ser organizado entre as 10h00 e as 19h00 para poder ir buscar o ... a escola;

- Quando o ... está no turno das 00h00 ás 08h00 o meu horário tem que ser organizado entre 10h00 e as 22h00, para que possa chegar a casa a tempo do meu marido sair para o trabalho (22h40’).

Ou seja,

- Quando o meu marido está no turno das 08h00 ás 16h00 eu posso trabalhar em qualquer dos 3 horários existentes (Manha/Tarde ou Noite);

- Quando o meu marido está no turno das 16h00 ás 00h00 necessito de trabalhar no turno da manha (10h00 ás 19h00) para conseguir ir buscar o meu filho a escola;

- Quando o meu marido está no turno das 00h00 ás 08h00 posso trabalhar no turno da manhã ou no intermédio, para regressar a casa a tempo do meu marido ir trabalhar. Aqui indiquei que poderia trabalhar ate as 22h00 não para solicitar um horário especial, mas para demonstrar que caso a empresa entendesse essa necessidade eu poderia fazê-lo.

Por exemplo, num horário para 6 semanas a iniciar a 01 de fevereiro de 2021:

1.^a semana — Noite

2.^a Semana — Manhã

3.^a semana — Manhã ou Intermédio

4.^a semana —Noite

5.^a semana — Manhã

6.^a semana — Manhã ou intermédio

Assim, não só se cumpriria a rotatividade de horários sem prejuízo das colegas ficarem sobrecarregadas com o horário noturno, como eu

cumpriria o meu trabalho dentro dos horários estabelecidos pela empresa. Disponível para qualquer assunto adicional que considerem necessário, Apresento os meus melhores cumprimentos».

1.4. A trabalhadora junta ao processo um documento intitulado «Horário de trabalho e descanso semanal» donde constam os turnos existentes e praticados pelo empregador na Loja em que a requerente presta funções.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 25/CITE/2021 em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

2.7. Tal parecer foi votado na reunião tripartida de 6 de janeiro de 2021 pelos membros presentes.

2.8. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.9. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2.10. A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 25/CITE/2021, veio reclamar do mesmo, alegando que «o Parecer está a incorrer em grave lapso no entendimento sobre o que foi efetivamente solicitado pela trabalhadora, e, assim, vimos solicitar esclarecimento sobre a contradição

existente».

2.11. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.12. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

2.13. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação- cf. artigo 212.º/2/b) do CT.

2.14. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com

filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.15. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«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».*

2.16. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.17. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.18. 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.

2.19. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

2.20. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

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

2.22. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.23. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.24. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.25. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe sejam atribuídos três turnos distintos, todos eles existentes e praticados na organização – sublinhe-se -, em função das escalas para as quais o marido se encontra escalado no desempenho das suas funções profissionais.

2.26. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de ambos, com seis anos de idade, nomeadamente no que toca à logística escolar e ao render do pai em casa, para que este possa ir trabalhar deixando a criança sozinha em casa.

2.27. Sem referir prazo para a duração do pedido, esta Comissão tem por entendimento unânime que o mesmo é para ser válido até ao limite estabelecido na lei, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.28. A trabalhadora apensa ainda ao pedido documento comprovativo de que vive em comunhão de mesa e de habitação com o filho.

2.29. Assim, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos, já que também o PNT é respeitado.

2.30. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado carácter genérico do requerido;
- Alegada destabilização da equipa de trabalho;
- Alegada necessidade de um horário exclusivo para a requerente; e
- Alegada impossibilidade de contratar novas pessoas para suprir as necessidades a descoberto na hipótese de o pedido ser atendido.

2.31. Do Parecer 25-CITE-2021 constam os motivos por que todos os argumentos esgrimidos pelo empregador, sem exceção, improcedem para os efeitos em análise.

2.32. Sobre o putativo desvirtuamento da modalidade de trabalho sob a forma de flexibilidade horária, que - eventualmente - constrange a faculdade de o empregador estabelecer os horários de trabalho das pessoas que contrata, refira-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

2.33. No caso vertente, a requerente pede para trabalhar em três horários distintos, em função dos turnos para os quais o outro progenitor se

encontra escalado. Do cruzamento do pedido da trabalhadora com os horários praticados pelo empregador é possível apurar que todos são enquadráveis no turno da manhã, que começa às 10 e termina às 19 horas – como, de resto, refere o ponto 2.23. do Parecer 25-CITE-2021.

2.34. Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

2.35. A este propósito, releva também referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível, para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo».

2.36. Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora [Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1] pronunciou-se em situação semelhante, referindo que: «Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de

trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».

2.37. Do supra exposto resulta, não apenas que esta Comissão compreendeu perfeitamente o que a trabalhadora solicita, como que o pedido se enquadra – sem dúvida – num horário flexível, de acordo com o regime legal estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do CT

2.38. O horário «absolutamente personalizado e único na organização» a que o empregador alude (cf. ponto 2.16. do Parecer 25-CITE-2021) na Reclamação, mais não é do que o facto de – possivelmente – a requerente ser a primeira trabalhadora a confrontar aquele com um pedido desta natureza especial.

2.39. Tal facto em nada é contraditório com a alegada falsidade imputada pelo empregador à jurista relatora do Parecer objeto da presente Reclamação, de que «não se trata de criar um horário exclusivo para a requerente» - cf. ponto 2.29 do Parecer

2.40. Dito de outra forma, a requerente não é a única titular do gozo deste direito, sendo o mesmo apanágio de todo/a e qualquer trabalhador/a da organização responsável por criança(s) menor(es) de 12 anos de idade.

2.41. Quanto à suposta nova contradição referida pelo empregador no ponto 2.31. do Parecer 25-CITE-2021, patente da afirmação «(...) esta Comissão não descortina que necessidades ficariam a descoberto com a atribuição do turno da manhã» à requerente, reitera-se: esta tem mais seis colegas.

2.42. Nenhuma das outras trabalhadoras, aparentemente, solicitou

horário flexível ao empregador, pelo que estarão disponíveis para preencher os turnos remanescentes na Loja em causa.

2.43. Fica, assim, claro, que inexistem contradições algumas no raciocínio subjacente ao Parecer 25-CITE-2021.

2.44. Em suma: a trabalhadora pede um horário flexível, que é uma modalidade especial de trabalho prevista pelo legislador para pessoas que se encontram na sua situação (mãe de uma criança menor de 12 anos). Se o horário é único, é tão-só porque nunca antes outras pessoas nas mesmas condições o requereram, e não porque não seja um direito que lhes assista.

2.45. Reafirme-se: a especial natureza desta modalidade de trabalho em nada lhe retira legitimidade.

2.46. Finalmente, embora não menos importante: tal como já foi referido, tanto no Parecer 25-CITE-2021, como ao longo da presente resposta à Reclamação do empregador, o pedido da trabalhadora não se traduz em «vários turnos a praticar» segundo comunicação desta, sendo antes todos subsumíveis ao turno da manhã, existente e praticado pelo empregador, das 10 às 19 horas.

2.47. Devidamente esclarecidas todas as (inexistentes) contradições apontadas pelo empregador, assegura-se que o pedido da trabalhadora foi bem entendido e avaliado, mantendo-se a sua conclusão.

2.48. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.49. 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Indeferir a presente reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 25/CITE/2021.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



PORTUGUÊS, EM 17 DE MARÇO DE 2021.