

## PARECER N.º 476/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 CITE-TP/2485/2021

### I – OBJETO

- 1.1.** A **CITE** recebeu, por carta registada **remetida no dia 20 de agosto de 2021**, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções no Serviço de ...,
- 1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por requerimento datado do dia **15 de julho de 2021**, e entregue no dia **19 de julho de 2021**, nos termos que se seguem:
- *A Requerente está vinculada por contrato Trabalho em Funções Públicas sendo-lhe, pois, aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de Junho). - No entanto, prescreve a al. d) do n.º 1 do Art.º 4º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (Lei 35/2014 de 20 de Junho), o seguinte: “É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de: Parentalidade;”*
  - *Por seu turno, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, nos art.º 33º a 65º estabelece o regime de proteção na parentalidade, e que prevê no Ad.º 55º “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares” sob a epígrafe “O trabalhador com filho de idade menor a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.”*
  - *A requerente é mãe de uma criança menor de idade, ..., de 8 meses, nascida a 13/11/2020, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, (copia do cartão de cidadão em anexo).*
  - *O marido, ..., Médico ..., a exercer funções na ..., cumprindo no exercício da sua*



*profissão um horário mínimo de 40 horas semanais, tem dificuldade em apoiar a requerente nas tarefas com a menor.*

*- Acresce que carece de apoio familiar, pelos seus familiares diretos não residirem próximo, assim como os familiares do pai da menor se encontrarem ainda no exercício da profissão.*

*- Solicita assim, a prestação de trabalho a tempo parcial por um período de tempo de 2 anos, de forma a dar assistência à sua família.*

*Face ao exposto, requer-se a V. Exa nos termos e para os efeitos do Art.º55 do CT, o deferimento do pedido de Trabalho a Tempo Parcial, por a ele a requerente ter direito, em função das suas necessidades pessoais e familiares.”*

**1.3.** No dia **29 de julho de 2021**, o Conselho de Administração do referido ... deliberou no sentido de *“indeferir o pedido nos termos da informação anexa do SGRH e da Enfermeira Diretora”*.

**1.4.** Da informação dos SGRH com o nº .../SGRH/2021 consta o seguinte:

*“I - A requerente, ..., com o número mecanográfico ..., pertencente ao Mapa Residual de Pessoal deste Centro Hospitalar, em regime de horário a tempo Completo, com 35 horas semanais, a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar o regime de trabalho a tempo parcial, pelo período de 2 anos, nos termos do n.º 4, do artigo 55º, da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*II. Rege o aludido artigo que “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.” o qual pode ser prorrogado até dois anos, ou no caso de filho com deficiência ou doença crónica até quatro anos.*

*III. A requerente é mãe de uma menor com 8 meses (nascida a 13/11/2020) com quem vive em regime de comunhão de mesa e habitação, encontrando-se atualmente a usufruir da licença parental alargada até 09/08/2021, e vem fundamentar o seu pedido como facto do pai da menor ser ... e estar a exercer funções na ..., com o horário de 40 horas semanais, pelo que, devido à sua atividade profissional, tem dificuldades em apoiar familiarmente a requerente nas tarefas com a menor.*

*IV. No caso de indeferimento o empregador deve dar sequência ao exposto no artigo 57º da referida Lei, abaixo transcrito:(...)*

*IX. Importa ainda referir que a requerente, não cumpriu com os requisitos previstos nas subalíneas ii) e iii) da al.b) e alínea c) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, designadamente:*

- *Não se encontra esgotado o período máximo de duração do horário a tempo parcial;*

- *Que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, ou que se encontra impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*
- *Modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”*

**1.5.** O parecer da Sra. Enfermeira Diretora vem elaborado nos seguintes termos:

*“Por um lado, pela informação do SGRH verifica-se que o processo não cumpre todos os requisitos previstos nas subalíneas ii) e iii) da alínea b) e alínea c) do n.º 1 do art.57 do Código do Trabalho. Por outro lado, tendo em conta a grave carência de recursos humanos de enfermagem do ..., não é possível colmatar as horas que iriam ficar em deficit com a atribuição do tempo parcial. Ao momento, verifica-se que o ... tem um deficit de 83 enfermeiros para cumprir as dotações necessárias. A este deficit acresce a ausência de longa duração de 56 enfermeiros.*

*Assim, considerando que:*

*- a segurança e a qualidade dos cuidados dependem das dotações de enfermagem, quer em termos quantitativos quer qualitativos;*

*- a ... apresentar-se-á de Licença de Maternidade e irá praticar horário de amamentação, em jornada continua e em períodos diurno;*

*Proponho o indeferimento do pedido para salvaguarda do funcionamento do serviço, da prestação de cuidados à população e por estarem proporcionadas as condições de trabalho que permitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**1.6.** No dia **06 de agosto de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por carta registada, a **intenção de indeferimento** do seu pedido:

*“Na sequência do requerimento para o exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, informa-se V. Exa. que não se encontram cumpridos todos elementos previstos no n.º 1, do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, indicação de que;*

*“ii) Não se encontra esgotada o período máximo de duração do horário a tempo parcial;*

*iii) Que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, ou que se encontra impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

*c) Modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”*

*Mais se informa que, face ao deficit de enfermeiros para cumprir as dotações necessárias, crescendo as ausências de longa duração, a atribuição de um horário a tempo parcial colocará em causa a segurança e a qualidade dos cuidados prestados quer, em termos qualitativos, quer em termos quantitativos, por não ser possível colmatar a redução da carga horária solicitada. Não obstante, enquanto se encontrar em regime*

*de dispensa para amamentação/aleitação irá praticar o horário de amamentação. Face ao exposto, este Centro Hospitalar, embora sensível à situação, não tem condições para deferir o pedido conforme solicitado. Temos em que se informa V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de autorização para o exercício de funções em regime de horário parcial, por não cumprimento do disposto na legislação em vigor e atentos os fundamentos acima referidos, podendo apresentar apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção do presente documento. Mais se acrescenta, que findo o prazo estipulado para a V. apreciação será o processo remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), para efeitos de pronúncia.”*

**1.7.** A trabalhadora, no dia **13 de agosto de 2021**, veio pronunciar-se quanto à intenção de recusa da entidade empregadora, completando o requerimento inicialmente apresentado com as seguintes informações:

- *“a menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação;*
- *no regime de trabalho a tempo parcial, não está esgotado o período máximo de duração;*
- *no regime de trabalho a tempo parcial, o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial ou está inibido de exercer o poder paternal, tal como prevê a lei mencionada.*
- *Modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial: redução de horário para 17,5 horas semanais, a realizar em três dias, no período das 8h às 16h, com efeito a partir de 13 de Setembro de 2021 por um período mínimo de um ano.”*

**1.8.** Veio ainda o Centro Hospitalar pronunciar-se relativamente à apreciação da trabalhadora, no dia **19 de agosto de 2021**, mantendo a intenção de indeferir o seu pedido.

Cumprre apreciar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, 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 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).

**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 Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.8.** No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

**2.9.** No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da 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.”, dispendo o nº2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

**2.12.** No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.13.** Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

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

- 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.

**2.15.** 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.”*

**2.16.** 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.”*

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.21.** Resumindo, em cumprimento do regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de admissibilidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.22.** No caso em apreço, se é verdade que no requerimento inicialmente apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora não preenchia todos os requisitos legalmente exigidos para a admissibilidade do seu pedido, já de que, de facto, omitia a informação relativa à subalínea ii) da alínea b) e alínea c) do artigo 57º do Código do Trabalho, também é facto que a trabalhadora aproveitou a sua apreciação à intenção de recusa para esclarecer os elementos em falta, completando, em parte, o seu pedido.

**2.23.** Cumpre, no entanto, esclarecer que relativamente ao cumprimento da subalínea iii) da alínea b) do nº 1 do artigo 57º, em sentido contrário da entidade empregadora consideramos que, no requerimento inicial, ao referir que o marido é ... a exercer funções na ..., com o horário de 40 horas semanais, a trabalhadora preenche o requisito relativo à referência de que “o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal”, porquanto ao indicar o período normal de trabalho do outro progenitor facilmente se conclui que o mesmo não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

**2.24.** Consideramos, no entanto, que não se encontra preenchido o requisito de admissibilidade que resulta das disposições conjugadas dos artigos 51º e 55º, nº 2 do Código do Trabalho, e que se refere ao **esgotamento da licença complementar**.

Como, referimos é pressuposto da possibilidade do exercício do direito de trabalhar a tempo parcial, neste quadro de circunstâncias, o facto de já se encontrar esgotada a licença parental complementar.

**2.25.** A trabalhadora nada refere a este propósito, sendo que a única referência à licença complementar é feita na informação dos SGRH que acima transcrevemos e que não se mostra, por imprecisa, suficiente para o cabal esclarecimento desta Comissão.

**2.26.** Consideramos por isso que os requisitos de admissibilidade do pedido não se mostram totalmente preenchidos, e que, nessa medida, se torna inútil a análise das circunstâncias sobre as quais a entidade empregadora fundamenta as exigências imperiosas do serviço que impedem a atribuição do horário a tempo parcial.

**2.27.** Sobre o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, que sendo um conceito indeterminado, cabe à doutrina e à jurisprudência densificar e concretizar, valerão as mesmas considerações que se impõem à recusa de trabalho em horário flexível, não só por efeito da inserção sistemática das duas ferramentas legais nos mesmos artigos, mas porque valerá quanto às mesmas a “ratio legis” subjacente aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.

**2.28.** Por isso mesmo entendemos que também aqui, “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.27.** Exigindo-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho naquele serviço específico não permite a atribuição de um horário a tempo parcial que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho

não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.28.** Tornando-se materialmente inútil tal apreciação, como referimos, e pelas razões invocadas, cumpre sublinhar que pode a trabalhadora requerente, querendo, apresentar novo pedido no qual se apresentem preenchidos todos os requisitos legais de que depende a análise da sua pretensão.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A entidade empregadora deve ainda assim proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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, em conformidade com o princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**