

PARECER N.º 495/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2571/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia **31 de agosto de 2021**, ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo ..., a exercer funções na Direção de ...

1.2. O trabalhador enviou o seu pedido à entidade patronal, no dia **19 de julho de 2021** (data aposta sob carimbo da entidade patronal), solicitando, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, atribuição de um regime de horário de trabalho flexível *para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de doze anos, durante o período de duração dos factos e circunstâncias que determinam o presente requerimento*, propondo um horário de trabalho constituído por uma **componente fixa** de quatro horas - Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:30 horas às 15:00 horas (tarde) – e uma **componente variável** no período entre as 07:00 horas às 10:00 horas (manhã) e as 15:00 horas às 18:00 horas (tarde), com período de intervalo para almoço entre as 12:30 e as 13:30 horas.

1.3. A entidade patronal remeteu ao trabalhador a sua intenção de recusa, por comunicação eletrónica datada de **24 de agosto de 2021**, com *cópia da informação n.º 65229/GRH/2021 de 20/08/2021, sobre a qual foi exarado despacho em 23/08/2021 do Exmo. Diretor ..., em que se alcançam os fundamentos de facto e direito da posição assumida.*

1.4. Da intenção de recusa enviada ao trabalhador consta a informação da Sra. Diretora de ...:

"Em resposta ao solicitado, cumpre desde logo referir que, o ..., por ser um serviço de ..., é um serviço de carácter permanente e obrigatório, tal como dispõe o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º ..., de 16 de outubro, na sua atual redação. Em relação às questões mencionadas pelo Gabinete de Recursos Humanos, informa-se que o número de efetivos do ... com horário flexível é de 2 outros 6 ... possuem horários especiais (isenção de realização de noites) e 2 com estatuto de trabalhador

estudante. O número total de efetivos alocados ao controlo documental, onde o trabalhador em causa exerce funções, é de 110 elementos, que estão divididos em 11 grupos (de A a L), com uma média de 10 elementos por grupo, cujo horário de trabalho é o horário por turnos, uma vez que este ..., sendo uma das ..., funciona 24 horas por dia 7 dias por semana durante todo o ano, sendo por isso, necessário dispor de um horário de trabalho que se coadune com tal funcionamento, de forma a não colocar em causa a segurança, não só do país, mas da própria UE. Nesse sentido, a ... deverá garantir um efetivo mínimo de 30 ... no período da manhã, 25 no período da tarde e 12 durante a noite. E se, à primeira vista, os 110 elementos parecem ser suficientes para garantir este dispositivo, tal não se verifica, pois há que contar com as folgas, férias, baixas médicas dos próprios ou familiares, licenças por casamento, estudo e outras, o que faz com que este seja um efetivo muito reduzido e a falta de um elemento faz, efetivamente, diferença, principalmente num órgão de polícia criminal que tem de garantir um serviço e disponibilidade permanentes. Há que atender ainda ao facto de a natureza deste serviço obrigar a um contacto direto e diário com milhares de ... provenientes de toda a parte do mundo, incluindo países em situação pandémica grave ou severa, como é o caso do ... e de todos os outros focais, como seja a ..., o ... e ..., através de trânsitos, pelo que existe um risco de permanente dos ... contraírem o vírus SARS-CoV-2 que, naturalmente os impedirá de exercer as suas funções, ou de pelo menos, ficarem em isolamento profilático, o que se tem verificado com alguma frequência. Os ... alocados a este ..., incluindo o requerente, são ainda chamados para a realização de outros serviços inopinados em todo o país, no âmbito das suas funções, como sejam operações de fiscalização, embarques de ..., instalação de ..., entre outros. Por todas as razões explanadas, sugere-se o indeferimento da pretensão do requerente.

1.5. E consta ainda que:

“Na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de ... que no quadro da política de ... tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, ...

Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de investigação e fiscalização, a qual integra o corpo especial deste Serviço, conforme acima referido, sendo, no caso, os ... considerados agentes ...

As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.

Assim, sobre o ora requerente enquanto inspetor impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.

Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao caráter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.

Acresce que, o ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, em virtude de o controlo de ... ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total.

Ademais, presentemente encontram-se em horário flexível no âmbito da parentalidade 2 ... e 6 ... com horários especiais (sem turno da noite), tendo vindo a ser apresentados recentemente mais pedidos, sendo que a concessão dos referidos horários implica, na maior parte dos casos, que os requerentes não façam o turno da noite, com graves prejuízos para o serviço e para o desempenho cabal das atribuições do ... no âmbito das ...

Face ao que vem sendo exposto, impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento da ..., atentas as suas atribuições em matéria de controlo da ... nos postos de ... que se estendem, para além da ..., ditam a recusa do pedido em análise."

1.6. Recebida a intenção de recusa, o trabalhador requerente veio sobre a mesma pronunciar-se, no dia **30 de agosto de 2021**, ao abrigo do disposto no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Nos termos do nº4 do art.57º do Código do Trabalho, venho por este meio apresentar apreciação sobre a intenção de recusa despachada pelo Exmo. Sr. Diretor ...ao meu requerimento de horário flexível (V. Ref. .../GRH/2021), tendo consciência de que fui notificado fora do prazo previsto no nº3 do art.57º do referido normativo, uma vez que, conforme cópia de registo e aviso de receção anexo (Documento 1) à presente apreciação, se consegue perceber que o requerimento foi recebido na sede do ... no dia 16 de julho e que a resposta à minha pretensão chega à minha caixa de correio eletrónico institucional no dia 24 de agosto. Salieta-se ainda que esta notificação de intenção de recusa surge na minha caixa de correio eletrónico institucional 24 horas depois de ter enviado, via e-mail, um pedido de esclarecimento ao GRH, indagando como deveria proceder uma vez que já tinha passado o prazo de resposta ao referido requerimento.

No entanto, e relativamente à intenção de recusa e aos respetivos fundamentos presentes na Informação de Serviço supracitada cabe referir o seguinte:

É um facto que a condição de ... acarreta um conjunto de direitos e deveres próprios que se encontram contemplados nas leis orgânicas bem como nos estatutos de cada força ou serviço de segurança.

Não é menos verdade que antes de se ser ... se é uma Pessoa, tendo como tal garantidos um conjunto de direitos e deveres consagrados na lei fundamental.

Deve resultar desta relação uma harmonia que viabilize o normal funcionamento do núcleo fundamental e basilar da família, salvaguardando que não fique comprometido o serviço prestado pelo funcionário, mormente a ...

No caso concreto, desconhece-se o facto de ser alegado que "a falta de um elemento faz, efetivamente, diferença ... "na dinâmica da gestão do efetivo do ..., quando por despacho do Exmo.

DN do ... (133/DN/2021) são designados um conjunto de 7 ... para desempenhar funções noutra unidade orgânica que não o ...

De notar que o presente requerimento contempla um intervalo horário de trabalho que coincide com os períodos de maior fluxo de ... Fluxo de passageiros esse que não se verifica durante o turno da noite que só é sobrecarregado no momento da chegada dos ... no período entre as 05H00 e as 06H00, momento no qual entra ao serviço o primeiro turno da manhã, acabando por guarnecer o efetivo.

Aos fins de semana também é verdade que se verifica um fluxo de ... elevado, mas encontrando-se a creche, onde deixo os meus filhos, fechada e estando a minha companheira a trabalhar acabo por não ter ninguém com quem possa contar de uma forma regular e certa para ficar a cuidar deles.

(...)

*O aqui requerente é pai de 3 menores de doze anos, ..., ... e ..., conforme fotocópia dos documentos de identificação que se juntam sob a denominação Documento 2, Documento 3 e Documento 4, respetivamente, e **vive com eles em comunhão de mesa e habitação**.*

Os filhos menores do aqui Requerente têm 6 anos, 2 anos e 9 meses de idade respetivamente.

Resulta evidente a necessidade de assistência e constante apoio, sobretudo o acompanhamento parental, que é fundamental em todas as idades da criança, principalmente, e neste caso, idades tão tenras e próximas entre os irmãos.

Acresce ainda que, para a educação dos 0 aos 3 anos, a lei Portuguesa não contempla qualquer responsabilidade às entidades públicas.

Desta forma, nesta faixa etária não existe provisão formalmente reconhecida de qualquer oferta educativa formal, pública ou privada, com o fundamento de que compete às famílias a educação destas crianças, num registo informal de socialização primária.

O próprio legislador imputa aos progenitores, entre os 0 e os 3 anos de idade, a obrigação e responsabilidade em exclusivo de educação, socialização, apoio e acompanhamento do menor, consagrando-as expressamente na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conforme os preceitos legais supramencionados e que enquadram juridicamente os fundamentos que aqui se apresentam.

É graças ao recurso a apoios informais como creches e amas, que as famílias nestas condições tentam suportar-se com vista a poderem ganhar o sustento e em simultâneo garantir o bem-estar e a resposta a todas as necessidades do menor.

Para além disso, e conforme o disposto no Decreto-lei nº158/84, de 17 de maio, bem como no Despacho Normativo n25/85, de 18 de janeiro, prevê-se o serviço de amas como uma resposta social de apoio às famílias mediante acolhimento de crianças.

Também nesta sequência, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social entende que as creches e infantários são uma resposta social, desenvolvida em equipamento, de natureza socioeducativa,

para acolher crianças até aos 3 anos de idade (cfr. Despacho Normativo n2 99/89, de 11 de setembro).

Em suma, tanto o legislador como as próprias instituições públicas e órgãos do Estado têm o entendimento de que é aos progenitores que se deve o acompanhamento das crianças dos 0 aos 3, funcionando os serviços existentes como um complemento desse acompanhamento, nunca devendo substituir-se aos progenitores a fim de evitar as consequências lesivas na construção da personalidade e na capacidade de socialização da criança, demonstradas em muitos estudos e relatórios.

Salienta-se a desresponsabilização do Estado, no que à provisão da educação das crianças entre os 0 e os 3 anos de idade diz respeito, cabendo outrossim à esfera privada da família, o que se demonstra pela ausência de qualquer dispositivo institucional de educação formal.

Mas o impacto do acompanhamento referido não se revela menos importante em crianças com idades superiores a 3 anos, tendo sim um papel essencial na adaptação ao ensino escolar e ao rigor e disciplina que o mesmo impõe.

Tratam-se de fases decisivas e determinantes no que toca à formação e educação da criança que, como tal, requerem inquestionavelmente a maior e melhor disponibilidade possível dos progenitores. É através dos apoios à parentalidade e proteção da mesma que o Estado providencia a educação do menor.

(...)

A figura do "Horário Flexível" prevista no normativo supracitado, visa a proteção do menor de 12 anos em dimensões tão fulcrais como o seu bem-estar e o seu desenvolvimento.

Apesar de estar contemplada na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o enquadramento legal desta figura não pretende dirigir-se ao trabalhador, mas sim à proteção jurídica do menor de 12 anos, sendo no caso 3 menores com idades muito distantes ainda dos 12 anos (o que acaba por reforçar a importância do presente requerimento).

E como já foi referido supra, são muitas as opiniões no meio da Pedopsiquiatria, que atestam de forma unânime, o quão determinante são os vínculos e o constante acompanhamento parental nos primeiros anos de vida para o salutar desenvolvimento físico, psicológico e social da criança.

Com o aludido pretende-se evidenciar que apesar da figura legal e laboral "Horário Flexível" se destinar a todos os trabalhadores progenitores com menores de 12 anos a cargo, existe uma maior importância quando estamos a falar de 3 crianças com idades ainda tão distantes dos 12 anos.

Ora quanto menor for a idade da criança mais cuidados e acompanhamento necessitará por parte dos progenitores.

Note-se que, pelo facto de neste caso serem 3 menores, os cuidados e a devida atenção e acompanhamento têm de ser bem divididos e adequados às respetivas idades (6, 2, 9 meses), facto esse que exige bastante dedicação e constante motivação dos progenitores que detêm o poder/dever de os educar da melhor forma que souberem e conseguirem.

O ora Requerente encontra-se a desempenhar funções no ..., no qual vigora um regime de trabalho por turnos com o seguinte ciclo de turnos:

T - T - F - M - M - M - F - N - F - F - F - T-T- F-M - M - M - F - N - N - F - F

A saber a seguinte legenda: T (Turno da Tarde), F (Folga), M (Turno da manhã) e N (Turno da noite). (...)

O turno da manhã (M) inicia às 06h00m ou 07h00m da manhã, o que tem como implicação que o Requerente se apresente no serviço a essa hora e que conseqüentemente tenha de organizar toda a logística pessoal e dos filhos para o dia no período entre as 04h30m ou as 05h30m consoante o caso.

A referida logística constitui um tremendo prejuízo para o bem-estar das crianças tanto a nível de hábitos de sono como de conforto e socialização e desde logo revela-se impossível uma vez que o horário de abertura da creche que frequentam é às 07h00m, não havendo outro sítio ou pessoa responsável para os deixar.

O turno da tarde (T) inicia pelas 15h00m e termina pelas 23h00m, o que compromete o horário de recolha dos menores pelo Requerente, uma vez que a creche tem horário de encerramento às 19h00m ou 19h30m consoante esteja em vigor o horário de inverno ou de verão respetivamente.

Salienta-se ainda que o facto de o ciclo de turnos decorrer em dias seguidos, visando dias úteis, mas também fins de semana e feriados, e sabendo que a creche que os menores frequentam se encontra encerrada precisamente nos fins de semana e feriados, torna impossível garantir a quem os menores ficaram entregues se o Requerente e a companheira estiverem a trabalhar.

Evidencia-se novamente aqui a impossibilidade de o Requerente prestar os devidos cuidados aos menores, quer em termos do exercício das responsabilidades parentais quer em termos de desenvolvimento de vínculos afetivos e sociais primordiais com os filhos.

O turno da noite (N) tem início às 23h00m e termina às 07h00m, facto esse que compromete o acompanhamento e os cuidados devidos aos filhos dado que terá de descansar durante o horário diurno.

Para além de todo o vertido e de se encontrarem devidamente preenchidos os pressupostos para o deferimento do que aqui se requer com a correspondente atribuição do regime de "Horário Flexível", acrescem agravantes adicionais ao equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar que importam salientar e que contribuem de sobremaneira para a imperatividade dessa atribuição.

O Requerente embora viva em união de facto com a mãe dos menores, não pode depender desta, de forma sistemática, para colmatar as suas ausências impostas pelos turnos de trabalho.

A companheira do aqui Requerente, ..., e mãe dos menores, é trabalhadora efetiva do grupo ..., onde desempenha o cargo de ..., facto do qual se anexa declaração da entidade patronal ao presente requerimento (Documento 5).

No desempenho das suas funções enquanto ... está vinculada a um regime de trabalho por turnos que impõe horários que não se compatibilizam com os do aqui requerente, no sentido de prestar os cuidados necessários aos filhos menores, nomeadamente recolhê-los/deixá-los na creche/até que

funciona de segunda a sexta feira e tem horário de abertura às 07h00m e horário de encerramento às 19h00m/19h30m como já suprarreferido.

Como é evidente e resulta do vertido, a gestão do tempo em família encontra-se bastante comprometida, sendo raros, senão inexistentes, os momentos em que o Requerente e a sua companheira conseguem estar juntos com os filhos durante o mês, o que acaba por ter um impacto sério no desenvolvimento das relações familiares e na manutenção dos laços afetivos que tanto contribuem para o salutar desenvolvimento dos menores.

Destaque-se que ao mesmo tempo que se tenta criar aos menores uma rotina regular no quotidiano, tendo em conta horários de descanso, de refeições, de higiene, dispor de algum tempo para dedicar exclusivamente a eles com brincadeiras ou mesmo auxiliar nos trabalhos de casa, o Requerente e a companheira lutam para enfrentar o desequilíbrio constante que a troca de turno impõe.

Para além do vertido, sucede que o Requerente e a companheira, vivem no concelho do ..., onde não conseguem beneficiar do apoio familiar que poderia ser dado pelos avós, uma vez que os avós paternos são divorciados e vivem em ... e ..., e os avós maternos vivem em ...

Conclui-se, portanto, que há um impedimento objetivo, claro e inequívoco à manutenção do presente horário de trabalho em regime de turnos, não só, desde logo pelo escasso tempo que o aqui requerente dispõe para dedicar aos seus 3 filhos, mas também pela impossibilidade de compatibilizar o horário de trabalho com o de encerramento e fecho da cresce que os menores frequentam.”

1.7. O trabalhador junta cinco documentos à sua apreciação da intenção de recusa, sejam três fotocópias dos documentos de identificação das crianças, uma declaração comprovativa da situação profissional da sua companheira e mãe das crianças, e uma cópia do aviso de receção do requerimento inicial, demonstrando que o mesmo foi recebido pela entidade patronal no dia 16 de julho de 2021, e não a 19 de julho de 2021, como consta do requerimento apresentado pela entidade patronal.

1.8. Naturalmente que a questão das datas se revela de crucial importância para a apreciação do pedido do trabalhador, mas como veremos a diferença destes 3 dias não produzirá relevância jurídica quantos aos efeitos jurídicos que das datas podem decorrer.

1.9. Valerá, no entanto, quanto a nós, e para efeitos de apreciação a data da receção do pedido do trabalhador, no dia **16 de julho de 2021**.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A CITE 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.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. O **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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 diário”.

2.4. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.5. 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, ou verificada que seja a **impossibilidade de substituir** o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.6. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido,

sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.7. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.8. 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.

2.9. O pedido da trabalhadora aqui requerente, formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, encontra-se devidamente enquadrado e cumpre os requisitos de forma aí previstos, apresentando a amplitude que me melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212º, nº1 do Código do Trabalho, pelo que se afigura legalmente admissível.

2.10. Se no requerimento inicial o trabalhador omite a declaração de que os seus filhos com ele vivem em comunhão de mesa e habitação, nos termos do disposto no artigo 57º, nº 1, al. b) i) do Código do Trabalho, e ainda que tal questão não tenha sido contestada ou impugnada pela entidade patronal, o trabalhador vem expressamente reproduzir tal declaração na sua apreciação à intenção de recusa, considerando-se por isso cumprida tal formalidade.

2.11. Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo e por confronto com a prova carreada pelo próprio trabalhador, verificamos que o pedido formulado pelo trabalhador foi recebido pela entidade empregadora em **16 de julho de 2021**, e que o trabalhador só foi notificado da intenção de recusa por parte da empregadora **no dia 24 de agosto de 2021**.

2.12. Dispõe a este respeito o nº 3 do artigo 57º do Código de Trabalho, no sentido de que *a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.*

2.13. Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia **5 de agosto de 2021**.

2.14. Nesta circunstância, determina o legislador, na **alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do CT**, que se deve considerar **aceite** o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.15. Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, **o pedido do trabalhador aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos**.

III – CONCLUSÃO

3.1. Desta forma, a **CITE** emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera **aceite nos seus precisos termos**.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE SETEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.