

PARECER Nº 220/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 845-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 15.03.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada de ...

1.2. Por carta, recebida pela entidade empregadora em 20.01.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: REGIME PARENTALIDADE - HORÁRIO FLEXÍVEL

Exmos. Senhores,

Eu, ..., trabalhadora n.º ... a desempenhar funções de Empregada ..., venho por este meio, requerer autorização para beneficiar do regime horário flexível, conforme previsto no artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com vista a prestar a assistência inadiável e imprescindível, à minha filha ..., nascida a 19 de março de 2020.

Neste seguimento, solicito a possibilidade da realização do horário compreendido entre as 08 horas da manhã e as 16 horas da tarde, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados, garantindo disponibilidade para cumprir as 40 horas semanais obrigatórias.

Pretendo beneficiar deste horário até a menor completar os 12 anos de idade.

Declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Peço e espero deferimento.”

1.3. Por CAR, em 09.02.2022, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta, que foi por nós rececionado no passado dia 20 de janeiro, requerendo autorização para beneficiar do regime de horário flexível com a "possibilidade da realização do horário compreendido entre as 08 horas da manhã e as 16 horas da tarde, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados garantindo disponibilidade para cumprir as 40 horas semanais obrigatórias", a qual mereceu, aliás, a nossa melhor atenção.

A ... tem uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos seus colaboradores com a vida profissional - princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

V. Exa. desempenha, desde 01-05-2018, as funções inerentes à sua categoria profissional de Empregada de ..., conforme contrato de trabalho que aqui se junta, sob doc. 1.

O seu horário de trabalho foi acordado das 13h às 21h, de segunda-feira a domingo, com o descanso semanal obrigatório na quinta-feira, com os intervalos diários para almoço e lanche, conforme documento que aqui se junta, sob doc. 2.

Com o nascimento da sua filha em 19/03/2020, e no regresso ao trabalho teve - e ainda se mantém por quase dois anos - o direito à dispensa diária de duas horas para amamentar, que ficou acordado o seguinte horário: das 13h às 19h de segunda-feira a domingo, com o descanso semanal obrigatório na quinta-feira, tendo em vista a conciliação da sua vida pessoal com a vida profissional.

Contudo, 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 à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

Neste sentido, vem a ... alegar e demonstrar, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa.

Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

V. Exa. exerce funções inerentes à sua categoria profissional de Empregada de ...

O estabelecimento está aberto ao público todos os dias entre as 06h às 21h.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e praticava o horário das 13h às 21h, de segunda-feira a domingo, com o descanso semanal obrigatório na quinta-feira, desde a data de admissão.

Após o nascimento da sua filha em 19/03/2020, com a alteração do seu horário de trabalho, tendo em vista a conciliação de sua vida pessoal com a vida profissional, ficou acordado o seguinte horário: das 13h às 19h de segunda-feira a domingo, com o descanso semanal obrigatório na quinta-feira.

O estabelecimento tem um total de 13 trabalhadores (10 empregados de ..., 1 cozinheira, 1 ajudante de cozinha e 1 servente), cfr. doc. 2.

Os empregados de ... trabalham em turnos, assegurando os horários de maior afluência do público.

Um destes horários corresponde o período das 16h às 18h, que atualmente são assegurados por 2 empregados de ..., incluindo V. Exa.

Se, entretanto, V. Exa cumprir o horário proposto de sair às 16h, restará apenas 1 trabalhador no estabelecimento, colocando em causa o seu funcionamento e um défice de capacidade para o atendimento aos clientes.

Algo que implicaria, naturalmente, prejuízo para a ...

Acresce que, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, o estabelecimento não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.

Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes no estabelecimento, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a um prejuízo, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

Em face do acima exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho e acolher a sua pretensão, significando uma recusa do seu pedido.

E, cabendo ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter atenção, designadamente a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida família, nos termos dos artigos 212.º, n.º 1 e 2, al. b) e artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho, a ... propõe o seguinte horário para V. Exa.:

Das 10h às 18h de segunda-feira a domingo, com o descanso semanal obrigatório na quinta-feira e com os intervalos diários para almoço e lanche.

Informamos, ainda, que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.

Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Perante a devolução da carta, em 23.02.2022, em 24.02.2022 a entidade empregadora remeteu nova CAR com a comunicação da intenção de recusa. Em 02.03.2022, e perante a ausência de levantamento da CAR pela trabalhadora (que foi novamente devolvida ao remetente), a entidade empregadora notificou a mesma via email.

1.5. Por carta, com data aposta de 07.03.2022, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. senhores,

Na sequência da V. recusa de me atribuir horário flexível nos termos conjugados dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho para fazer face às minhas responsabilidades parentais, tendo em conta que necessito como família monoparental de garantir que a minha filha é entregue à ama antes das 8 horas e possa recolhê-la às 16 horas garantindo o cumprimento do horário de trabalho de 40 horas acordado.

Acontece que realizo o horário das 13 às 21 horas de segunda a domingo, no entanto a ama da minha filha não me assegura esse horário, pelo que solicitei que o meu horário fosse compreendido entre as 08h e as 16 horas, com exclusão de sábados e domingos e feriados, com meia hora de pausa para refeição, compreendido nos referidos limites.

Acontece, que o estabelecimento abre de facto às 06 horas da manhã e fecha às 21 horas, pelo que é possível que me seja organizado um horário conforme o solicitado, permitindo-me assim realizar as 40 horas que constam do horário acordado contratualmente.

E se é verdade que acordei, no regresso da minha licença parental realizar o horário 13h às 19 horas de segunda a domingo, foi porque na altura (de março/2021 a dezembro/2021) o pai da minha filha estava em Portugal, agora ausentou-se para trabalhar em ... e os meus pais estavam cá, mas agora também regressaram ao ..., nesse sentido fiquei sem qualquer apoio familiar. Pelo que só a organização do horário solicitado me permite conciliar a minha vida familiar com a minha profissional, sem pôr em causa a guarda e cuidado da minha filha, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que só conta comigo para assegurar a sua guarda e cuidado.

Quanto às exigências imperiosas

Sempre se dirá que entre as 16 e as 18 horas, não se torna imprescindível que o serviço seja assegurado por duas pessoas, porquanto o serviço é quase sempre assegurado por uma pessoa, pelo que o número de empregados de ... permite efetuar referido turno apenas com uma pessoa ao ..., no entanto estará sempre mais uma pessoa que sai às 18 horas, pelo que não existem exigências imperiosas que fundamentem a recusa.

Pelo que também, não existirá qualquer alegado prejuízo para a empresa decorrente do solicitado horário flexível por conciliação.

Acontece que sempre foi possível assegurar o funcionamento do estabelecimento, por faltas de trabalhadores, sendo à empresa que cabe a organização do serviço nessas circunstâncias, no entanto não tem ocorrido qualquer prejuízo para o normal funcionamento do serviço, havendo sempre "flexibilidade" de outras colegas.

Inexiste, pois, razões imperiosas relativas ao funcionamento da empresa que determinam a recusa que me está a ser notificada, não me permitindo a proposta da empresa garantir o cuidado por parte da ama da minha filha nos dias de sábado, domingo e feriado, pois ainda não consegui vaga na creche, o que dados os horários das creches, também não resolve a situação relativamente às minhas necessidades e as da minha filha menor de 12 anos.

Mais acrescento, que o horário solicitado é o que me permite conciliar as minhas necessidades de guarda e cuidado de minha filha e garantir pelo trabalho a nossa sobrevivência não estando reunidas as condições legais para a recusa que me está a ser comunicada, aguardando a atenção de vossa compreensão devendo o processo prosseguir seus legais termos até final.

Sou atentamente."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete 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 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 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);

2.4. 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 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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/A 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/a 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 à entidade empregadora 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. 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.

2.22. 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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora, mãe de menor com 2 anos de idade, vem solicitar a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados.

3.2. A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário alegando que, ao terminar a jornada de trabalho às 16h00, o período de funcionamento entre as 16h00 e as 18h00 será assegurado por apenas um trabalhador no estabelecimento, e não dois trabalhadores, o que resulta num défice de capacidade para o atendimento aos clientes atendendo a que é um dos períodos de maior afluência do público.

3.3. Atentando nos horários praticados no estabelecimento, que constam em anexo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se que os turnos aos quais podem ser afectos os trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente são os seguintes: 06H00 – 14H00, 07H00 – 15H00 e 13h00 – 21h00. Verifica-se igualmente que o turno a que a trabalhadora se encontra afecta actualmente (13h00 – 21h00), por acordo com a entidade empregadora, é praticamente sempre assegurado por dois trabalhadores, só não o sendo nos dias em que cada um goza o respectivo descanso semanal obrigatório.

3.4. Ora, resultante do desenquadramento do pedido da trabalhadora dos horários praticados pelos trabalhadores com a categoria profissional de Empregado de ..., verifica-se que a concessão do horário solicitado deixaria efectivamente a descoberto não só o intervalo temporal entre as 16h00 e as 18h00, laborando apenas um trabalhador naquele período de maior afluência de clientes, como também todo o período de funcionamento do estabelecimento entre as 16h00 e as 21h00, situação que não pode ser exigível à entidade empregadora a fim de manter o normal e regular funcionamento do estabelecimento.

3.5. Também a trabalhadora, em sede de apreciação, apesar de refutar a necessidade de dois trabalhadores para assegurar o serviço naquele período de maior actividade no estabelecimento, indica que *“no entanto, estará sempre mais uma pessoa que sai às 18 horas”*, reconhecendo implicitamente a necessidade da entidade empregadora de dispor de dois trabalhadores com a categoria profissional de Empregado de ... no período 16h00 – 18h00.

3.6. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, tendo em conta o exposto supra.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender, apresentar novo pedido, tendo em conta os fundamentos expostos.

4.3. Tal não obsta ao dever que recai sobre o empregador de 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 correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.